

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI**

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA**



**RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN
EDUCATIVA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL
DEL DISTRITO DE ANCO HUALLO- CHINCHEROS, 2022**

Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA

AUTORAS

Br. Evelyn Iris Pilco Galindo
Br. Erika, Mondalgo Machacca

ASESOR

Dr. Emilio Augusto Rosario Pacahuala
<https://orcid.org/0000-0003-2421-548X>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

TRUJILLO - PERÚ

2023

RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN EDUCATIVA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL DEL DISTRITO DE ANCO HUALLO- CHINCHEROS, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%	13%	1%	7%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	1%
6	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	1%

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad

Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dr. Luis Orlando Miranda Díaz

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Vicerrectora académica

Dr. Winston Rolando Reaño Portal

Director de la Escuela de Posgrado

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Vicerrectora de Investigación (e)

Dra. Teresa Sofía Reategui Marin

Secretaria General

Conformidad de Asesor

Yo, EMILIO AUGUSTO ROSARIO PACAHUALA con DNI N° 40872575, asesor(a) de la Tesis de Maestría titulada: RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN EDUCATIVA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL DEL DISTRITO DE ANCO HUALLO-CHINGHEROS, 2022 de las maestristas Br. Erika MONDALGO MACHACA con DNI 44891909 y Br. Evelyn Iris PILCO GALINDO con DNI N° 44233078 informo lo siguiente:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, en mi calidad de asesor(a), me permito conceptuar que la tesis reúne los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación exigidos por la escuela de posgrado.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación está en condiciones para su presentación y defensa ante un jurado.

Trujillo, 19 de enero de 2023



Dr. Emilio Augusto Rosario Pacahuala
ORCID: 0000-0003-2421-548X
Escuela de Posgrado - UCT

Dedicatoria

Con afecto verdadero, amor propio a mi recordado padre Claudio, mi añorada madre Vidalina y mis recordados hermanos Gabriel y Yuri, quienes desde el infinito azul constituyen ser mis ángeles Guía, a mi esposo Nilthon por su apoyo ilimitado; del mismo modo a mis hijos: Erick y Xiomara por su motivación, colaboración, comprensión y fuerza intuitiva.

Erika

A mis padres Regulo e Iris quienes con mucho esmero, responsabilidad y cariño me instituyeron para ser una persona de bien; a mi esposo Daniel, mi inquieta hija Dayvelin, bondadosa a familia a quien amo en demasía y por la que vale sacrificios de lucha en este sendero que depara la vida.

Evelyn Iris

AGRADECIMIENTO

A Dios señor Jehová, por ser mi guía espiritual, a la universidad por darnos la oportunidad de continuar estudiando, al Dr. Emilio Augusto Rosario Pacahuala por brindarnos su apoyo y toda su sabiduría en el asesoramiento de la investigación y a mi querida familia por su ayuda en la realización de la presente investigación.

Erika

A Dios, a quien le debo todo; Dr. Emilio Augusto Rosario Pacahuala , por su apoyo incondicional, liderazgo que me anima como profesional; a mi querida familia por su apoyo y acompañamiento en el desarrollo de la presente indagación.

Evelyn Iris

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, Evelyn Iris Pilco Galindo con DNI 44233078 y Erika Mondalgo Machacca identificada con DNI 44891909, egresados de la Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y GESTIÓN EDUCATIVA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL DEL DISTRITO DE ANCO HUALLO- CHINCHEROS, 2022, la que consta de un total de 76 páginas, en las que se incluye 8 tablas , más un total de 17 páginas en apéndices. Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación.

Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad. Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de 13 %, el cual es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.

Los autores



Evelyn Iris Pilco Galindo
DNI: 44233078



Erika Mondalgo Machacca
DNI: 44891909

ÍNDICE

Página de porcentaje de similitud...	ii
Página de autoridades	iii
Página de conformidad del asesor	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Declaratoria de autenticidad.....	vii
Índice.....	viii
Índice de tablas.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRAC... ..	xi
Capítulo I: INTRODUCCION	12
Capítulo II: METODOLOGÍA.....	38
Capítulo III: RESULTADOS	41
Capítulo IV: DISCUSION	49
Capítulo V: CONCLUSIONES	53
Capítulo VI: RECOMENDACIONES	54
Capitulo VII: REFERENCIAS	55
ANEXOS Y/O APÉNDICES	59
Anexo 1: Instrumentos de recolección de información.	60
Anexo 2: Consentimiento Informado	64
Anexo 3: Matriz de Consistencia	65
Anexo 4: Constancia emitida por la Institución donde se realizará el estudio	67
Anexo 5: Ficha técnica.....	68
Anexo 6: Constancia de validación de instrumento... ..	70
Anexo 7: Validez y fiabilidad de instrumentos	73
Anexo 8: Base de datos	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Relación de liderazgo directivo y gestión educativa	41
Tabla 2: Relación de Liderazgo directivo y gestión pedagógica	42
Tabla 3: Relación de Liderazgo directivo y gestión institucional	42
Tabla 4: Relación de Liderazgo directivo y gestión administrativa	43
Tabla 5: Correlación entre Liderazgo directivo y gestión educativa	44
Tabla 6: Correlación entre Liderazgo directivo y gestión pedagógica	45
Tabla 7: Correlación entre Liderazgo directivo y gestión institucional.....	46
Tabla 8: Correlación entre Liderazgo directivo y gestión administrativa	47

RESUMEN

La indagación tuvo como objetivo general: Determinar la relación del liderazgo directivo y la gestión educativa en la Institución Educativa Inicial N° 34 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Anco Huallo-Chincheros, 2022. Indagación enmarcada en la tipología aplicada con diseño transversal correlacional. La muestra censal conformada por 21 trabajadoras. La técnica de acopio de datos fue la encuesta y su instrumento, cuestionario para ambas variables, muestreo no probabilístico e intencionado. Los resultados señalan, del 100,0 % (21) trabajadoras de educación, encuestadas con respecto al desempeño profesional de la directora, el 90,5 % (19) suele ubicar en la escala Siempre y el 9,5 % (02), en la escala Casi siempre. Por otro lado, con respecto a la dimensión Gestión pedagógica, el 47,6 % (10) suele situar en la escala Siempre, el 42,9 % (09), en la escala Casi siempre y el 9,5 % (02), en la escala A veces. A nivel inferencial, el liderazgo directivo se relaciona significativamente con la gestión educativa en la Institución Educativa Inicial N° 34 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Ancco Huallo, 2022. Asimismo, el valor de la correlación es ,577 ubicándose en el nivel de correlación aceptable ($Rho=577$; $p<0,05$).

Palabras Clave: Liderazgo directivo / gestión educativa

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between management leadership and educational management in the Initial Educational Institution No. 34 "Sacred Heart of Jesus" in the district of Anco Huallo-Chincheros, 2022. The inquiry was framed in the applied typology with a transversal correlational design. The census sample consisted of 21 female education workers. The data collection technique was the survey and the instrument was a questionnaire for both variables and non-probabilistic and intentional sampling. The results show that of the 100.0 % (21) of education workers surveyed regarding the professional performance of the director, 90.5 % (19) usually place on the scale Always and 9.5 % (02) on the scale Almost always. On the other hand, with respect to the dimension Pedagogical management, 47.6 % (10) usually place on the scale Always, 42.9 % (09), on the scale Almost always and 9.5 % (02), on the scale Sometimes. At the inferential level, managerial leadership is significantly related to educational management in the Initial Educational Institution No. 34 "Sacred Heart of Jesus" of the district of Ancco Huallo, 2022. Likewise, the correlation value is ,577, which is within the acceptable correlation level ($Rho=577$; $p<0.05$).

Key words: Managerial leadership / educational management

CAPÍTULO I

INTRODUCCION

La actividad educativa entendida como un proceso de modificación de comportamientos integrales de los educandos se traduce bajo la categoría de gestión educativa dinamizada por el emprendimiento de roles a cargo del director y la comunidad escolar. América Latina como cualquier país no puede tornarse quieto, pues los avances del conocimiento y la tecnología de modo vertiginoso permitieron un proceso transformador históricamente, friccionada por aspectos internos y externos de la entidad educativa, a ello se suman agentes determinantes de influencia política, social, cultural, económico y lingüístico. Representado en su mayoría por la vorágine de la globalización, accediendo a nuevos senderos de acción educativa, estos espacios permitieron a que surjan otros modos y formas (didáctica de enseñanza y de aprendizaje) de educar, forjando cambios sustanciales en la inspección del factor tiempo, espacio, ritmo de estandarización en los preceptos, reglas, regulaciones, abordaje de identidad y respuestas proyectivas en la gestión educativa.

La praxis educativa y el ansiado del poder en Latinoamérica ha tenido peculiaridades y efectos cruciales en cada sistema educativo, por ello, se afirma que el factor educativo es un escenario de amplia base, vasto y colmado de objetivos, indagaciones y propósitos que han sido embestidas por distintos ensayos políticos, reformas, interrelaciones y significaciones históricas por muchas décadas, accediendo a sendas modificaciones antojadizas y proyectivas en la estructura coyuntural y social de las entidades escolares. Un rasgo relevante fue la acción de control de las políticas públicas asumidas en cada sistema educativo latinoamericano para efectuar un avance sostenible en el despliegue de la educación, el mismo que permitió a que cada país tenga que identificar y comprender sus peculiaridades, brechas y escenarios sociales para que se rediseñen y se dé de modo escalonado proceso de reingeniería educativa, esto ha permitido modificaciones canalizado por medio de un enfoque sistémico, en concordancia a la dinámica de mundialización de las interrelaciones intersectoriales y cambios de política educativa regionales y locales, siempre bajo las líneas de cohesión y coherencia para la consecución de los objetivos propuestos.

Toda reforma afecta aspectos internos y externos de una estructura organizativa, en ese entender, la reforma educativa ha involucrado a distintos escenarios organizativos como la industria, deporte, comercio, consorcio, salud, ambiente, etc., causando el surgimiento de nuevos colectivos de interconexión. La educación no fue ajena a estos cambios, como un sistema integrado por mecanismos directrices y sujetos con responsabilidades propias y de desempeño de funciones recíprocas efectuadas en un escenario exclusivo y real, para la generación de dinámica como síntoma de crecimiento institucional. Se percibe una clara realidad que a simple mirada vierte su problemática que exhorta una atención cuidadosa y ya por la sociedad en su conjunto.

Estas metamorfosis educativas se dieron a partir de los años 60, 70 y 80, aproximadamente y con mayor énfasis en los 90 a nivel internacional. Pues ha generado en la Comunidad Internacional pactos y acuerdos obligatorios en favor y despliegue de la educación, dichos escenarios han permitido asignar una vía considerando de facto indicadores, metas y objetivos, así pues, se erigió la Declaración del Milenio en la que se instituyeron y fundaron ocho objetivos, las más plausibles, la erradicación de la pobreza extrema en todas sus vertientes para el año 2015; y así mismo, lograr la enseñanza primaria universal, estas dos actividades tomadas de modo prioritario accedieron a la utilización de metodologías, planes y líneas de medición dirigidas a restar las brechas en nuestro país, es así que en nuestra república hubo un crecimiento sustancial en la dimensión de la enseñanza de primaria evidenciando una tasa de 96 %, tal como reza el resumen del Tercer Informe Nacional de Cumplimiento de los ODM en el año 2013. De manera simultánea se realizaron eventos académicos, cumbres y cruce de experiencias involucrando a los países para apoyar económicamente en el crecimiento educativo de nivel expectante; el mismo que obligó a que se efectúen evaluaciones censales mostradas estadísticamente en un espacio temporal, como es natural ciertos países con mayor y mejor resultado alcanzado en comparación de otros, que de inmediato desencadenaron la toma de decisión para replantear técnicas, instrumentos y estrategias para mayor efectividad para los aprendizajes de los escolares.

La realidad internacional nos da una evidencia que todavía persiste un reto de emergencia a favor de la educación y la gestión, puesto que sí existen situaciones vigentes en América Latina que requieren una imperiosa atención, de modo especial en ciertos grupos de naciones que previsiblemente visualizan problemas económicos para el caso de

educación; y otras realidades que evidencian vulnerabilidad en las dimensiones de: calidad y equidad. (citado en Vila, 2018).

En el sistema educativo peruano, se identifica y percibe los crecimientos y logros educacionales en todos los niveles, lo que permite realizar un análisis comparativo con los demás países, influido por los procesos de reforma y descentralización; para tal evidencia cuantitativa, el acopio de información pormenorizada periódicamente mostrado cuantitativamente por el Censo Educativo y la Medición de la Calidad por medio de la Prueba ECE, ciertos datos reflejan los estudios numerales, mostrando una realidad de una grieta entre el copiamiento logrado y la calidad de los servicios ofrecidos. Así, el órgano de mayor jerarquía constituye ser es el Ministerio de Educación bajo la línea de descentralización y modernización por medio de la DRE y UGEL, unidades administrativas en un espacio jurisdiccional, cada unidad administrativa refleja una labor abnegada y ardua de trabajo para incardinar la cobertura y calidad educativa es su vasta extensión, como se entiende este proceso social implica un desprendimiento compacto e integrado por todos los sujetos educativos, bajo el principio de ciertas dimensiones recíprocas: comunicación, funcionalidad, sistema informático, administrativa, estandarizada y controlable tutelados por un profesional del rubro de gestión pública que enfile, dirija, monitoree y promueva el acatamiento apropiado de los servicios de calidad en las instituciones educativas.

Al respecto, Justiniano (2018) considera, que el sistema educativo requiere directores-líderes que concierten de modo adecuado los criterios de calidad con los procedimientos didácticos del aprendizaje y sean canalizadores de la transformación pedagógica, pues las autoridades con actitudes cautelosas ya son limitantes; pues los profesionales que no se esfuerzan o muestran apatía por modificar su estructura cognitiva de ser jefe a líder, nunca podrían optimar su crecimiento de gestión y acción educacional, que se deben de evidenciar.

En ese sentido, un proceso pertinente de la gestión educativa llevada por el gerente es vital y trascendental y que su responsabilidad sea asumida apropiada, relevante y oportunamente, pues se evidencian y saltan a la vista muchos problemas en las entidades educativas de diversos grados, modos y formas, poca comunicación y unilateralidad organización deplorable, toma de decisión inadecuada, estrategias de aprendizaje

inapropiada que pasa factura y corrobora la mala respuesta de las gestiones pedagógica e institucional; del mismo modo, la no motivación y estimulación a los trabajadores, la tardía respuesta a los problemas administrativos y la poca generación de unión como comunidad educativa; todas estas dimensiones conllevan a que la gestión educativa sea insostenible a nivel estructural; ya sea interna y externa, desencadenando percepciones de la plana docente, al no compartir ideales con el director, de esa manera se demuestra que el director está lejos de ser considerado como líder directivo o en está en proceso.

El aletargo despliegue del liderazgo del director evidencia distintos obstáculos, particularidades, rasgos o peculiaridades que corroen la relación con el colectivo, en este caso con los trabajadores; es decir, los distintos procesos que efectúa el director desacreditan su responsabilidad de líder, y otros aspectos intervinientes no previstos que se exponen y afectan la normalidad educativa en el estudio. Así entendida, toda unidad administrativa requiere de otros elementos adyacentes para su buena operatividad, un despliegue que pretenda extender sus confines, pero con ideales de crecimiento y vitalidad, para la que fue creada, entonces se evidenciará el apuntalamiento de la efectividad educativa en un contexto de descentralización y contextual.

En la entidad escolar inicial N° 34 “Sagrado Corazón de Jesús”, los problemas descritos sobre el liderazgo directivo y la gestión educativa no están tan distantes de los problemas internacionales y nacionales, pues el aspecto económico, la formación inicial, la formación continua, la proyección ideológica y los factores asociados a la cultura local no armonizan, no engarzan para una pretendida mirada positiva, no establecen concordia y equilibrio para obtener resultados satisfactorios, descollante de alta responsabilidad educativa que resuenen e impacten a nivel de la región, aunque existe ganas y esmero de los trabajadores de la entidad. Así entendida; ya sea bajo el entendimiento de su dinámica interna y externa, la institución requiere de un cambio integral (cognitivo, volitivo y afectivo) de los trabajadores de la educación para evidenciar y mostrar un nuevo perfil a su comunidad, generando una vitalidad que dignifique a todos los implicados de la entidad.

El estudio adquiere relevancia a partir de la justificación, tal como refiere Moisés (2018) considera que, viene a ser una serie de argumentos con suficiente peso que garantice una necesidad visible de llevar a cabo un estudio y cuáles vendrán a ser los beneficios que se derivan de ella

Implicancias prácticas, el estudio fue de mucha utilidad, pues el líder directivo con todos los preceptos que implica su radio de acción tiene impacto relevante, de mucha significatividad y positiva a nivel integral de la entidad educativa para evidenciar una gestión integral y holística, que el beneficiado directo sea los usuarios y la comunidad social. Relevancia social, el presente estudio permitió desarrollar una nueva imagen de la entidad educativa a nivel endógeno y exógeno reflejada en la mejora de interacciones comunicativas, organizativa, valores éticos y sobre todo en acciones propositivas relevantes para una mejor convivencia social, con una calidad educativa mostrada en la vida acorde a una educación impartida en la sociedad que exige cambios sustanciales. Aspecto teórico, los resultados del estudio sobre el liderazgo directivo y la gestión educativa constituyó parte fundamental para conocer y entender nuevos conceptos, proposiciones y teorías que se incardinan con la gnoseología de la ciencia. Aspecto metodológico, las estructuras metodológicas propias de este tipo de investigación correlacional utilizadas en las categorías asumidas (liderazgo directivo) y (gestión educativa), constituyeron ser un modelo de los mecanismos metodológicos (validez y confiabilidad) para futuros estudios en esta área. Conveniencia, el estudio fue conveniente porque ayudó a los trabajadores de la educación a conocer de modo directo las herramientas indispensables y líneas directivas para promover una estructura organizativa consistente y bien articulada de una entidad educativa y con la práctica de valores y responsabilidades fundar un nuevo perfil en la que los usuarios directos sean los benefactores.

Teniendo en consideración los beneficios del estudio hacia la comunidad educativa fue necesario plantear la formulación del problema general: ¿De qué manera el liderazgo directivo se relaciona con la gestión educativa en la Institución Educativa Inicial N° 34 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Anco Huallo-Chincheros, 2021? Luego se disgregaron los problemas específicos: ¿En qué medida el liderazgo directivo se relaciona con la gestión pedagógica, la gestión institucional y la gestión administrativa en la Institución Educativa Inicial N° 34 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Anco Huallo-Chincheros, 2021?

Para dar respuesta concreta a la interrogante se planteó el siguiente enunciado general: Determinar la relación del liderazgo directivo y la gestión educativa en la Institución Educativa Inicial N° 34 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Anco Huallo -Chincheros, 2022. Del mismo modo, por ser de interés se planteó los Objetivos

específicos: Explicar la relación del liderazgo directivo y la gestión pedagógica en la Institución Educativa Inicial N° 34 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Anco Huallo -Chincheros, 2022; Demostrar la relación del liderazgo directivo y la gestión institucional en la Institución Educativa Inicial N° 34 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Anco Huallo -Chincheros, 2022 y Comprobar la relación del liderazgo directivo y la gestión administrativa en la Institución Educativa Inicial N° 34 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Anco Huallo -Chincheros, 2022.

Para la solución del problema se ha planteado la hipótesis general con la siguiente estructura gramatical: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la gestión educativa en la Institución Educativa Inicial N° 34 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Anco Huallo -Chincheros, 2022. Luego como propuestas de solución las siguientes hipótesis: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en la Institución Educativa Inicial N° 34 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Anco Huallo -Chincheros, 2022. El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la gestión institucional en la Institución Educativa Inicial N° 34 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Anco Huallo -Chincheros, 2022. El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la Institución Educativa Inicial N° 34 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Anco Huallo -Chincheros, 2022.

Siendo fundamental los antecedentes que permitieron dar mayor soporte al estudio se considera en el siguiente orden: A nivel internacional, investigación efectuada por Álvarez, et al (2016) quienes en su estudio se plantearon como objetivo central: Diagnosticar si el Modelo de Liderazgo Educativo es practicado en las Instituciones de Educación Superior del Valle de Toluca. En una realidad asumida y de modo específico en el terreno educativo el liderazgo manifiesta a la gestión apropiada y efectiva de los trabajadores de la educación, de tal modo que permita a las entidades escolares a ser competitivas y de calidad en su integridad. Del párrafo anterior, se desprende el estudio de corte cuantitativo pues se aplicaron reglas estadísticas para su análisis y la interpretación de los datos a escala descriptiva y transversal porque de identificaron las características o los rasgos de la variable de estudio y la administración del instrumento (cuestionario) en un momento determinado y para la consecución del mismo, dando así las respuestas a los ítems planteados por medio de la recopilación de informaciones empleando el cuestionario de tipo Likert. La población que formó parte del estudio fue

10,289 docentes que laboraron a tiempo completo, medio tiempo y horas parciales de la jurisdicción de los consejos municipales de Almoloya de Juárez Calimaya, Lerma, Metepec, Ocoyoacac y Oztolotepec, y la muestra representativa de 387 profesionales de las IES del Valle de Toluca que fue hallada estadísticamente teniendo en cuenta el margen de error del 5% de significancia y 95% de confianza; es decir, el instrumento tuvo la validez y confiabilidad como tipifica los protocolos de la comunidad investigativa. Los investigadores enunciaron la siguiente conclusión, los resultados de modo categórico nos muestran que, el modelo de liderazgo educativo no es trabajado en las entidades abordadas con plenitud y orientación de avanzada, abriendo una pauta para las posteriores intervenciones que se propongan metas objetivas.

Investigación desarrollada por García (2016) quien en su indagación se planteó como objetivo principal Reflejar el proceso de liderazgo en el sistema educacional en la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, Manta, Ecuador. El estudio es de tipo descriptivo y bibliográfico en una realidad objetiva institucional. Es tan fundamental este estudio y poner en evidencia el proceso de liderazgo en el escenario educativo, efectuando una reflexión profunda de indagaciones sobre la unidad administrativa de dirección, generando espacios de perspectivas técnicas y políticas con el propósito de duplicar los esfuerzos pertinentes por obtener un ideal de dirección que permita la contribución de una escuela de calidad en su integridad para tener un panorama amplio sobre el fenómeno de estudio se tuvo en cuenta ciertas dimensiones: conceptualización de liderazgo, el liderazgo y la calidad, aprendizaje en este escenario, los mecanismos de mejora, resultados alcanzados de investigación efectuada en la municipalidad de Manabí. La investigadora concluye del siguiente modo, se muestran las posibles innovaciones que permitirían dar iniciación a la fase de transformación sobre el nuevo sello de un directivo tradicional hacia otro innovador o moderno, en la que la gestión tenga asidero en los procesos de comunicación e interrelación en las dimensiones pedagógica y organizativa. La indagación y la experiencia han demostrado que la conducta y la actitud del profesional que ocupa los roles de la dirección en las entidades escolares de la jurisdicción de Manabí constituyen un elemento trascendental que establece la presencia, la calidad y el éxito de las fases de transformación en la entidad educativa.

A nivel nacional, estudio efectuado por Vila (2018), indagación por fines de lograr una maestría y para tal fin se propuso el objetivo general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en diez entidades de nivel primaria en la jurisdicción de Comas. La metodología corresponde a un enfoque cuantitativo; método hipotético – deductivo, nivel de estudio correlacional y de corte transversal; diseño no experimental, partiendo de ciertos aspectos se tuvo que identificar y describir las cualidades y peculiaridades de las variables dadas. La técnica asumida para recabar los datos fue la encuesta administrada a los profesores y profesoras de educación primaria de concejo de Comas de la UGEL N°04 de la ciudad de Lima; la población estuvo conformada por 1172 profesionales de educación y la muestra estuvo constituida por 290 profesores y profesoras de 10 entidades educativas de gestión estatal y el muestreo de tipo probabilístico, previamente los instrumentos fueron validados por profesionales de amplia trayectoria en esta rama y la confiabilidad fue pertinente por medio del estadístico de alfa de Cronbach. La investigadora arribó a la siguiente conclusión, el resultado alcanzado en la presente indagación arrojó categóricamente la existencia de una correlación positiva de 0.810, por tal escala numérica se pudo concluir, que existe una relación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en las II.EE. PP. de educación primaria en el distrito de Comas, UGEL 04, en el periodo académico 2018.

Investigación desarrollada por Justiniano (2018) para alcanzar una maestría en educación en una universidad peruana del centro del país, para su consecución de planteó el objetivo general: Identificar el nivel de liderazgo que presentan los directores de las instituciones educativas del nivel primario de la zona urbana del distrito de José Crespo Castillo. Investigación de enfoque cuantitativo; método descriptivo; diseño descriptivo simple, pues se desarrolló el proceso investigador con una sola variable y la población constituida por 120 profesores y la muestra conformada por 80 profesionales de la educación de ambos géneros de nivel primario. Para recabar de datos se efectuaron por medio de la técnica de entrevista y su respectivo cuestionario con 32 interrogantes. Una vez sistematizada, tabulada e interpretada a nivel descriptivo se alcanzó como respuesta que, el porcentaje mayoritario de los directores de las II.EE. de educación primaria del concejo de José Crespo Castillo se situaron en el nivel bueno, con relación al liderazgo directivo, teniendo en consideración las siguientes categorías: la dimensión gestión institucional, administrativa y pedagógica. A partir del análisis descriptivo se pudo

concluir, que el director muestra eficacia y eficiencia en el despliegue de sus roles, es justo para penalizar faltas, se perfecciona, innova y capacita de manera permanente, tiene el respaldo pleno y apoyo de los profesores y profesoras, tiene conocimiento concordante con la actualidad y la capacidad en la dirección para desempeñarse en el puesto administrativo de la educación en la jurisdicción aludida.

Trabajo de investigación efectuado por Oré (2018) para fines de una maestría en una universidad del sur del país, se planteó como objetivo central: Determinar la relación del liderazgo directivo y la gestión administrativa en la IEP Simón Bolívar del distrito de Chamaca, Chumbivilcas, Cusco 2017. La indagación es concordante con el enfoque cuantitativo porque se hizo necesario la aplicación de procedimientos estadísticos para el procesamiento de los datos y posterior a ello el análisis de la estadística descriptiva e inferencial; nivel descriptivo; tipo de estudio correlacional, pues su propósito fue hallar la fuerza de relación de las variables; diseño descriptivo correlacional porque permite medir el grado de asociación de las dos variables tratadas en la investigación; las técnicas empleadas para acopiar los datos e informaciones fueron: la encuesta, el análisis de contenido y la observación con sus respectivos instrumentos que permitieron la administración para los que fueron elaborados y la población muestra fue constituida por 35 trabajadores de la entidad educativa en mención. Los resultados alcanzados por medio de la ficha de observación efectuada a las profesoras, profesores y administrativos evidencian que, el Liderazgo del director en la entidad es regular en un 51.4 %, así también es relevante que un porcentaje considerable del 48.6% refieren la existencia un mal liderazgo por parte del director en la entidad aludida. Por otro lado, con respecto a la gestión educativa se percibe que un 60% de los trabajadores indican que la gestión educativa es regular con nivel de descenso a deficiente (31.4%), cifras porcentuales que quedan registradas en el texto de Análisis descriptivo. El investigador arribó a la siguiente conclusión: el 51.4% de los trabajadores de la Institución Educativa “Simón Bolívar” estima un liderazgo autócrata regular, así también el liderazgo participativo es regular estimado por el 65.7% de los trabajadores, mientras que el 80% refiere la existencia de un mal manejo del Liderazgo Rienda Suelta. Del mismo modo, la gestión educativa en la entidad mencionada es regular, apreciado por el 60% de los trabajadores con tendencia a deficiente (31.4%), manifestando que la escala de gestión ha de ser óptimo y no regular para alcanzar una gestión de excelencia.

A nivel regional, Medina (2017) efectuó su investigación para alcanzar su maestría en una universidad del Cusco, quien efectuó la estructura de su objetivo general: Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de San Jerónimo – Andahuaylas. Considera que toda organización debe de contar con un liderazgo que le acceda a la obtención del logro de sus propuestas, y en el campo educativo un liderazgo efectivo y eficaz permitirá a las instituciones brindar un servicio de calidad a sus clientes. La investigación fue desarrollada aplicando el tipo descriptivo y correlacional, método de investigación hipotético deductivo – inductivo. El diseño es no experimental y de corte transversal, con una población establecida de 143 profesores del nivel secundario y una muestra de 112 profesores, logrando aplicar una encuesta a la muestra seleccionada. Previo a la selección de la muestra se realizó el planteamiento de la hipótesis central, sí existe relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en los profesores, el mismo que permitió emplear la encuesta, dando así respuesta a los ítems planteados en dicho instrumento y obteniendo las respuestas esperadas. Referente al nivel de asociación cabe manifestar, que existe relación entre los estilos de liderazgo y el componente afectivo del compromiso organizacional pues resultó mostrar una correlación positiva débil. En cuanto a los estilos de liderazgo que ejercen los preceptores de las entidades escolares secundarias interceden de modo directo en el compromiso organizacional, estableciendo así que el estilo de liderazgo transformacional, transaccional o Laissez Faire incide o influye en los rasgos del compromiso organizacional de estos preceptores, aparte de ello se evidencia que la correlación de Pearson es directa, dado por el valor de $R = 0.768$, con la probabilidad del valor de error menor al 5%, determinando así la significancia entre ambas variables.

Estudio efectuado por Martínez (2017) para fines de alcanzar el grado de doctor y se propuso como objetivo: Determinar la relación de gestión escolar y compromiso organizacional para el logro de aprendizajes de aprendizajes en las instituciones de educación primaria: educación intercultural bilingüe, Andahuaylas, 2016. La investigación corresponde a un estudio mixto, porque el investigador tuvo que combinar técnicas, métodos y categorías de tipo cuantitativo y cualitativo en todo el proceso investigativo; diseño explicativo secuencial, pues desde un inicio se recabaron y analizaron datos cuantitativos, en la siguiente fase se acopian y evalúan datos cualitativos; las técnicas de acopio de datos empleadas han sido la encuesta y la

entrevista con sus instrumentos específicos para su administración se tuvo en cuenta la validez y confiabilidad que amerite. La población para la fase cuantitativa estuvo constituida por 54 entidades del mismo ramo en que se desarrollan y se efectúan los procesos de aprendizaje en Educación Intercultural Bilingüe en el concejo de Andahuaylas, en su totalidad 459 educandos de ambos géneros y 67 entre profesores y profesoras. Para la parte cualitativa se contó con 6 profesores, 3 directores y 1 coordinador de Acompañamiento de Soporte Pedagógico Intercultural. A partir de los datos sistematizados, las respuestas cualitativas accedieron a explicar los resultados cuantitativos sobre las dos variables inmersas en los procesos de logro de aprendizajes en el nivel y característica educativa aludida; por tanto, se llegó a aseverar que, existe relación significativa positiva entre gestión escolar y compromiso organizacional, evidenciando una correlación positiva muy alta de 0,897** por medio del estadístico Spearman, significa que una mejor gestión escolar una mejora considerable de compromiso organizacional. Del mismo modo, sobre la Gestión escolar, ninguna entidad escolar se ubica en el nivel Logrado evidenciando la situación objetiva de las instituciones con relación a la gestión puesto que muchas de ellas no poseen las condiciones básicas y propicias para efectuar una gestión educativa expectante.

Siendo esencial considerar la variable liderazgo, se hace necesario puntualizar el concepto, según la Real Academia Española (2009) menciona que el concepto de liderazgo es: “Situación de superioridad en que se halla una institución u organización, un producto o un sector económico, dentro de ámbito”. (p. 678). En ese sentido, se puede decir, que el liderazgo es la connotación de superioridad frente a un grupo humano o el ser superior entre un grupo humano, la cualidad que una persona tiene para ser parte distinguida, que siempre irá al frente donde obtendrá seguidores y admiradores o reconocido entre un tumulto.

En las líneas anteriores se mencionó el rasgo evolutivo de la conceptualización de liderazgo a través de la historia y entre ellos se menciona claramente la existencia de ciertos líderes que dejaron ideas claras sobre el liderazgo, ejemplos donde se obedece a la sola presencia de un líder y demanda éxito en cada campaña extensiva de los territorios conquistados.

Según Reyes (2012) sostiene que, liderazgo nace de la voz inglesa lead, que quiere decir, capacidad de dirigir a un grupo de personas, ya sea en un problema bélico, en una afrenta política, en una entidad o corporación, etc. Por lo tanto, líder es sinónimo de conductor y liderazgo de conducción, que conlleva orientaciones claras o ideales a conseguir. (citado por Justiniano, 2018). Así también se menciona a Robbins y Judge en el año (2009), quienes sostienen que el liderazgo es el poder de persuadir a una multitud de individuos con el propósito el lograr los objetivos propuestos. (citado por Palomino, 2018).

Del mismo modo, Chiavenato (2014) refiere que, el liderazgo es la fuerza espontánea de ejercen una influencia interpersonal en un escenario dado, entablada por medio del proceso comunicativo del ser humano hacia la consecución de metas expresadas en un plan. A lo mencionado por Chiavenato, quien define que el liderazgo se ve influenciado por la forma cómo se lleva una correcta comunicación, así mismo simplifica la metodología del líder, utilizando tal solo 4 variables de las entidades organizacionales: Proceso decisorio, una de las variables que determina los niveles de decisión, por ello existe un orden jerárquico quien toma las decisiones correctas para el buen convivir de una organización u empresa, así también existe una jerarquía de asumir decisiones sobre ella, en ese sentido se menciona que el proceso decisorio es una de las variables determinantes que guiará el camino de una organización u empresa y estas deben ser tomadas en cuenta en una institución de quien debe asumir estos roles decisorios. Sistema de comunicaciones, viene a ser una de las variables que establece cómo se transfieren y recogen las comunicaciones en una empresa u entidad; por lo tanto, existen ciertas formas de comunicaciones si es limitada, precaria, horizontal, vertical en sentido descendente y si orienta y explica, etc. Este depende mucho de la forma como el líder transmite ciertas comunicaciones. Relaciones interpersonales se refiere exclusivamente a las formas de relaciones de las personas que integran una institución u organización, así mismo es una de las variables que determinan los grados de libertad, si los que conforman estas instituciones trabajan de forma aislada, en grupos o se ejerce una interacción humana fluida y asertiva. Sistemas de recompensa y castigo esta se refiere a ciertas motivaciones que una empresa u organización asume para los integrantes de dicha comunidad de trabajadores, así mismo, a ciertos castigos o medidas de disciplina por ciertas faltas a los reglamentos internos de la empresa u organización, los cuales siempre generan temor y desconfianza; por lo tanto, se debe ejercer con cautela, en ese sentido los reglamentos y

mandatos internos deben estar conforme a las exigencias estipuladas en la empresa u organización.

Frente a lo mencionado por Chiavenato, sugiere que estas cuatro principales variables mencionadas toman cuerpo diferente en cada empresa con sus propias características, y en cada una de estas empresas u organizaciones existirá un líder que amolde y guíe de acuerdo a su propia configuración y a las demandas que sea exigida, además el líder es la persona de llevar al éxito inducido por la influencia ejercida a una buena organización conociendo las dificultades y debilidades.

Finalmente, se menciona a Silíceo, et al (2001) quienes expresan que, la esencia implícita y explícita del liderazgo constituye ser la determinación personal de guiar a otros con la mirada de ciertos beneficios individuales y colectivos por medio de una serie de conductas y actitudes que se edifican con mucho esfuerzo y esmero, sin desprenderse de objetivos finales. (Justiniano, 2018).

La definición anterior es específicamente para el tema de investigación que viene a ser el liderazgo directivo, donde el director de una institución es el que toma las riendas de liderar un grupo humano (trabajadores de una entidad) para guiar y determinar todos los objetivos trazados en cada campaña educativa inicial.

Esto requiere ciertas medidas y adecuadas formas de llevar consigo los objetivos, tomando en cuenta los requerimientos metodológicos y las condiciones para las labores educativas, estas serán determinantes para la efectividad de la aplicación de ciertas metodologías tan necesarias en los centros educativos.

Agregar que el sillón directivo de una institución no es un estado de privilegios, condiciones de confort, o abusos de mandados, más al contrario son retos que asumir, funciones que cumplir a cabalidad, tareas y enfoques competitivos. En ese sentido, la función del director es una de las claves de la interacción docente, formación de equipos de trabajo y a la vez la influencia de ejercicio de mejora de la enseñanza y aprendizaje.

El liderazgo en la actualidad, es un tema donde los más prestigiosos hacedores de los Best Sellers, buscan empoderar a cada joven, una sensación de apología al éxito, donde las frases arregladas y rebuscadas tratan de encontrar un camino de liderazgo.

El concepto más próximo en estos tiempos contemporáneos de liderazgo se refiere a un tipo de arte que emerge de la voluntad propia y un entusiasmo genuino de una persona que canaliza a la persona a efectuar acciones con esmerada satisfacción, perseverancia y alegría, así mismo otro concepto bastante utilizado, es el proceso de incidir en el individuo a realizar acciones con el propósito de conseguir objetivos claros y concisos

Entonces, la tarea del líder en la actualidad es guiar a la gente a realizar acciones e influir en ella para las metas determinadas. El líder es la luz que despierta las necesidades apagadas, de proyectos trazados, a afrontar retos propuestos, para ello debe estar con la esencia de lograr todos los retos asumidos.

El Liderazgo directivo, para su mejor comprensión el liderazgo directivo cuenta con ciertas capacidades que a lo largo de la evolución de conceptos sobre el tema ha variado y en la actualidad se encuentra clasificada en 3 enfoques según las cualidades presentadas por el ser (líder directivo) al tomar roles y responsabilidades en estos temas delicados de liderazgo. El enfoque de rasgos es una de las formas más comunes en determinar el liderazgo, así mismo, entre las primeras conocidas desde décadas pasadas, se caracteriza principalmente por la singular forma de personalidad que un grupo humano posee, entre los factores se encuentra el comportamiento sobresaliente frente a un grupo, esta característica se encuentra acuñada por la “Teoría del Gran Hombre”. “Teoría del gran Hombre”, esta se encuentra al interior de la primera escala, micro nivel de las teorías del liderazgo, su principal característica se encuentra definida como la capacidad congénita para lograr expresarse e influir de manera innata a cualquier ser humano sobre su fuerza interior imperante, esta capacidad de liderazgo está asociada a los grandes líderes de la humanidad, a los que se les considera que nacen con este enfoque, por la inminente fuerza de componer un totalidad y ejercicio de una influencia alta sobre distintos escenarios permitiendo que otros se comprometan como los nuevos seguidores (Daft, 2006). Entre los mejores ejemplos se menciona a Napoleón Bonaparte, Alejandro Magno, Mao Tse Tung entre otros líderes de rasgo. El enfoque conceptual o (comportamiento), enfoque que se le atribuye a los líderes que centraron su atención a estudiar cómo deben actuar frente a sus seguidores, toman como segundo plano los niveles de enfoque de cualidades. Estas nuevas formas de teorías de liderazgo, generaron estudios novedosos para determinar, una nueva generación de líderes, donde buscaron las estrategias y formas de moldear

comportamientos eficaces frente a los seguidores. Para esto Daft (2006), considera dos pilares fundamentales para desarrollar un liderazgo efectivo. El enfoque conceptual anuncia que fuera cual fuera que visualice el comportamiento apropiado puede perfilarse como un buen líder. Es más eficaz aprender las conductas a las peculiaridades y ello canaliza que el liderazgo permita su radio de acción generalizada a todos. El enfoque situacional o (contingencia), una de las formas de teoría de liderazgo más actual que las anteriores y a la vez estudiada desde diferentes perspectivas, este enfoque está dirigida a los líderes que buscan la conciliación y adecuación de sus ejercicios interrelacionados con otros.

El enfoque situacional al igual que el enfoque de comportamiento y el enfoque de rasgos, absorbe cualidades de ambas y agrega las relaciones e interrelacionan con los seguidores en la que se desarrolla. No se trata de seguidores a ciegas, de ninguna manera, pues debe de existir por antonomasia ciertos propósitos que conlleve entusiasmo, motivación y libre albedrío de actuación, que en esencia es lo que mueve al ser, de querer cambiar su modo de ser y el de otros.

Características del buen líder, muchas son las formas de definir un buen líder que influya de manera decisiva el trabajo en equipo, con una comunicación fluida y sobre todo asumir ciertas responsabilidades que recaen sobre el líder, para esto existen ciertas características propias del buen líder como son la capacidad de gestión y la prudencia de justicia a las buenas acciones.

Al respecto de las características, Coontz, et al (2012) menciona que, la perspectiva del liderazgo que se centran en los líderes personales e intentan establecer las características de personas que reflejan los excepcionales líderes. La Conducción es una característica que hace referencia a que cuentan con: (logros, empeño, motivación, aspiración, energía, ambición, prosperidad, iniciativa y firmeza). Rasgos o características que mueve la esencia interna del hombre para activar su deseo de aspiración de ser diferente de lo que es o son. La Motivación hacia el liderazgo Se refiere a la aspiración y fuerza de encaminar, sin la intención de búsqueda de poder, es la tenacidad hacia una intención natural como tal. La motivación como una fuerza interna del hombre dosifica, engendra un cambio repentino o prolongado para un bien colectivo. La Honestidad e integridad son valores personales que generan confianza y los líderes cuentan con estos

alicientes, para esto es importante la estabilidad emocional del líder. Habilidad cognoscitiva, es una característica que un líder debe contar como una capacidad propia, flexible y segura.

Otros autores que determinan las características de un buen líder se mencionan a Daft y Marcic (2011) quienes sostienen, “para comprender el éxito de liderazgo se encuentran enfocados en los rasgos personales. Los rasgos son peculiaridades finas, distintivas, exclusivas y personales del líder, como emerge los dotes de la inteligencia, las acciones morales, los valores, la autoconfianza alcanzada a un nivel de grandeza y, por tanto, recibieron el nombre de enfoque del gran hombre” (p. 414).

Recuento histórico sobre el liderazgo, todo proceso de transformación de la naturaleza tuvo como origen la evolución del hombre sobre la tierra, sobre todo el descubrimiento del fuego y la rueda que dieron el giro necesario para dar inicio a otros descubrimientos, que cambiarían el porvenir histórico sociocultural y que constituyen legados importantes para seguir modificando el comportamiento del ser humano.

Luego de las primeras formaciones de clanes y grupos humanos, surge las primeras muestras de civilizaciones y estas estaban representadas por un líder, el jefe, el cabecilla, etc. Estas son las primeras muestras de liderazgo conocido, un liderazgo por la supervivencia, generalmente el macho, encargado de buscar el bienestar de todos los integrantes, las organizaciones para ciertas actividades como la caza, recolección de alimentos e insumos para la vestimenta.

Así, con las formaciones de los primeros ayuntamientos como las mesopotámicas, egipcias, chinas, entre otras, el liderazgo toma forma de un cargo con mayores responsabilidades (organizar las actividades, administrar la ciudad, almacenar los alimentos, ganadería, agricultura y toda función militar para resguardar la población de los peligros o los enfrentamientos a otras tribus guerreras). Estas primeras muestras de ayuntamientos dieron origen a las naciones y formas de gobierno y estas a la vez dictaron ejercicios de cumplimientos (leyes y normas de convivencia), cada ayuntamiento con sus propias formas de gobierno, costumbres y tradiciones que los hacen diferentes unas de las otras.

Por lo tanto, el liderazgo siempre estuvo a merced de la humanidad, (regalo divino), lo cual acompañó en todo acto de asumir roles y responsabilidades, en su primera forma de entenderlo, el liderazgo fue un ejercicio de los principios de autoridad que gracias a ello se mantuvo a muchos rebeldes en los lineamientos establecidos, decretos que obedecer, creencias religiosas que abrazar porque la humanidad en su intento de búsqueda de placer estuvo frente al morbo como una extraña éxtasis, que alimenta el sentido animal humano, siempre en la búsqueda de seguir al más fuerte, al líder. En estos avatares de conquista se sigue con la misma senda de orientar a los demás para conquistar modos de vida más saludables y duraderos como merecimiento humano que se anhela desde antaño.

Estos ayuntamientos pasaron a ser centros urbanos determinantes para el control y la administración de grandes imperios, de a poco se formó ideas y fundamentos de grandes e importantes hombres como (Gengis Kan, Quin Shi Huang, Alejandro Magno, entre otros etc.) que dejaron una marca en la historia, en patentar conceptos de liderazgo, con sus propios ejemplos y visiones nuevas de cómo dirigir y organizar cada estado.

En ese sentido, el concepto de liderazgo en la historia de la humanidad, coincide en la forma como se ha desarrollado cada hecho o suceso histórico en las diferentes civilizaciones y periodos hasta nuestros días. Esto quiere decir, que existes periodos en la historia humana unas más trágicos, otros más inauditos, otros más explosivos entre otros matices y cada uno de estos periodos estuvo acompañados por un líder que generó un liderazgo de forma y estructura para cada momento.

A la para ciertas dimensiones como los descubrimientos, los avances vertiginosos en lo científico y cultural fueron sucesos que guiaron a los líderes mundiales a tomar en cuenta ciertos aspectos de forma horizontal, en pensamiento y en dirección al camino en el futuro de las grandes sociedades, tanto político, económico, científico y religioso.

Las nuevas perspectivas sociales del hombre en cada periodo se ajustó a cada necesidad de cada época, como la búsqueda desesperada a una salvación, una periodo religioso que segó por completo las ambiciones conocidas del hombre de los primeros periodos griegos y romanos, para luego pasar a un antropocentrismo, donde el hombre está a un nivel divino, más adelante la modernidad se encofró a una forma individualista, con la revolución industrial el comportamiento de los líderes fue la búsqueda de

competencia de la producción en masas, con el desarrollo de una personalidad sólida con destreza y habilidades de cambiar el mundo con sus propias maneras de ser distinguido frente al resto, revolucionario e imperante estado de rebeldía.

En épocas más contemporáneas el liderazgo trajo consigo ideas y concepciones diferentes a las anteriores donde el líder era considerado como el enviado divino, que llegó a cambiar y guiar a los hombres y mujeres con escasa autoestima, en tiempos contemporáneos esas ideas fueron consumidas como la definición de Cueva (2011) quien menciona que el liderazgo es el rol o responsabilidad inquebrantable del quien orienta o canaliza; por lo tanto, el término liderazgo cubre los escenarios de autoridad, de poderío, de ascendencia. En otros vocablos, el líder es el quien va a generar dirección o conducción a los individuos de un grupo.

El liderazgo, es un término que tuvo como influencia decisiva con los pensamientos ideológicos y creencias religiosas con finalidades diversas, aspectos de sometimientos y conquistas de territorios, así como las grandes transformaciones que se hicieron a lo largo de la historia de la humanidad. En ese sentido, el liderazgo es una capacidad humana y los que tuvieron la manera de transformar cuentan con un rasgo característico de superioridad frente a sus pares y manejaron de manera autoritaria, de modo impositivo hasta llegar a un trance donde el factor liderazgo sea entendida como una competencia de monitorear individuos, donde el líder es la persona que sabe comunicar asertivamente a otros sus objetivos y una visión a lograr. Así, el liderazgo puede transmitir e inspirar hacia otros para la conquista personal tanto en el éxito profesional, social y familiar.

Dimensiones de Liderazgo directivo, entendiendo los cambios acelerados de la educación en cuanto a los ritmos de aprendizaje de los escolares, los estilos, las técnicas de estudios, las nuevas estrategias metodológicas, las nuevas teorías abordadas sobre educación, la influencia de los medios comunicacionales y otros factores vinculados a educación hacen que la comunidad educativa esté activa bajo los cambios cuantitativos y cualitativos para evidenciar resultados educativos de nivel expectante, por lo que los agentes administrativos y directivos tienen que reorientar su accionar hacia las nuevas tendencias educativas. Bajo esa observancia, el presente estudio ha determinado tomar en cuenta a Terry y Franklin (2009), quien considera tres dimensiones bien consistentes en el campo educativo. El control hace referencia a toda acción de verificación, testeo o

evaluación del proceso educativo considerado en el plan operativo institucional, desde el cumplimiento estricto de los objetivos, metas, actividades, proyectos, acuerdos comunitarios bajo el empleo de mecanismos y estrategias que permitan resultados satisfactorios. En esa mirada, esta dimensión permite identificar las debilidades, las oportunidades o las falencias a nivel institucional con el propósito de revertir o subsanar los obstáculos que impiden el normal desarrollo progresivo institucional. Así también es importante el trabajo colaborativo y la identificación de todos los elementos constitutivos que de manera orgánica y coherente hacen posible su cumplimiento de las metas propuestas. Dicho control debe efectuarse de modo permanente y oportuno para frenar o impulsar los buenos recorridos en bien de la institución. La habilidad relacional implica el uso frecuente de las competencias comunicacionales; es decir, una comunicación bilateral entre el líder y los grupos, pues la interacción, la interrelación o la comunicación debe de ser empática en todo momento para fundar un clima favorable a nivel de todos los integrantes de la comunidad educativa. La capacidad de equilibrio de tratos es muy fundamental para que el ritmo de trabajo avance emparentado con los propósitos de la entidad. El clima favorable debe de ser fundado por un líder inteligente, quien promueva confianza y energía a la comunidad y de esta manera se consiga los ideales propuestos. La comunicación y organización se caracteriza por la agudeza excepcional de las personas al ser parte de un mecanismo de intercambio comunicacional e informático, conocimientos, sentimientos o mensajes comunicativos, pues constituye eje de progreso inherente del hombre. La comunicación como medio de interacción debe ser fluida y dialéctica que conlleve los mensajes objetivos de la empresa, así también la organización institucional bajo las responsabilidades y control de metas serán esenciales para la buena marcha institucional. El líder al infundir un lenguaje amical, objetivo, lleno de energía motivacional permitirá el contagio asertivo hacia la colectividad y los procesos vinculados a las metas serán satisfactorios. (Citado en Vila, 2018).

Para la variable Gestión educativa, fue muy puntual considerar las siguientes proposiciones: Gestión, según la RAE (2009) hace referencia que proviene del latín “Gestar” lo cual significa acción de realizar diligencias convenientes al logro de un objetivo.

Por lo general, la conceptualización de gestión ha estado asociada a la administración de empresas y la contabilidad. Con las nuevas percepciones

contemporáneas los conceptos y definiciones del término gestión se encuentran en un proceso de asociación general más holística e integral en todo campo investigativo. Las probabilidades son abrumadoras en la actualidad cuando se habla de gestión, pues se encuentra orientada al campo de la educación pedagógica, porque las escuelas son instituciones donde el objetivo tanto de los directores y docentes es la administración y las gestiones pertinentes con las instituciones tanto estatales y particulares, para lograr objetivos en beneficio de los estudiantes en todo aspecto social. Gestión, por lo tanto, es la extensión de los trámites que se realiza por una persona natural o jurídica con finalidades diversas como soluciones de algún problema o exigencias para definir un proyecto específico. En ese sentido, si se extiende por gestión a trámites administrativos de orden empresarial, se entenderá como un aspecto burocrático entre compañías, empresas u otra entidad.

Es importante entender, que la gestión como fin próximo es la solución o consecuencia hacia la búsqueda de resultados propios o empresariales, la cual siempre estará fundamentada y sujeta a cuatro pilares básicos que todo emprendedor de una entidad, puesto que es el encargado de promover los valores principales, tercero la estructura que es el eje principal para lograr comunicaciones favorables y finalmente, es la ejecución la que consiste en fomentar un grupo compacto entendido en el tema a la aplicación de un proyecto o gestión determinada.

Gestión educativa, hoy en día, las escuelas a nivel nacional según el MINEDU (2014) ha incorporado el concepto de gestión en los enfoques educativos institucionales para los profesores con fines referidos a las acciones de monitoreo, asesoramiento y supervisión a las entidades escolares en el planteamiento y ejecución del PEI, Reglamento Interno, Plan Anual de Trabajo e Informe de Gestión Anual. Dichos documentos dentro de su esencia amplifican, persisten un cumplimiento que deben de efectuarse con prioridad o urgencia, si se tiene en mente una progresión matemática de la educación en cualquier contexto por desarrollarse.

Según Acuña (2010) refiere que los directivos y la plana jerárquica de una institución encabezado por el director general debe asumir ciertas capacidades y que prime las gestiones educativas; por lo tanto, se refiere a lo mencionado líneas siguientes. (citado por Oré, 2018). a.-Elaborar y publicar los datos estadísticos educativos, elaborando

indicadores que perfilen la calidad y pertinencia de los servicios, empleando los sistemas de información que el gobierno brinda. Formular, dirigir y orientar planes de modernización para el despliegue educativo, infraestructura y proponerlos para una buena gestión ante las entidades públicas y privadas que pertenezcan. c.-Eleva informes técnicos y monitorear en temáticas de su competitividad.

Los avances científicos en materia educativa, se ha desplazado a pasos agigantados, con los conceptos modernos del aprendizaje como producto de la interacción social y la inteligencia emocional base fundamental en la educación de los estudiantes, deja en claro que la educación es el valor inmaterial adquirido para los futuros países en pleno desarrollo.

Ciertas planificaciones institucionales liderados por el director son como fundamento de la orientación, identificar y reconocer al Consejo Directivo y Consejo de Vigilancia de las Asociaciones de Padres de Familia de las entidades escolares estatales y no estatales y los Consejos Educativos Institucionales para su promoción y proponer en los asuntos que correspondan, es el enfoque y la dirección correcta en la creación y funcionalidad de redes escolares como mecanismos de organización para la buena salud educativa y gestión de la buena convivencia.

Dimensiones de gestión educativa, muchos pedagogos, psicólogos, antropólogos e investigadores de otras ramas del saber se han interesado por la calidad de la educación a partir del concepto revolucionario propuesto y aplicado por Deming, pues él plantea que un resultado o servicio tiene que ajustarse a una tipología estandarizada predeterminada en toda su máxima dimensión. Al respecto Vila (2018) cita a Deming (1989), quien pone en consonancia que es vital para las calidades totales, los requerimientos valorativos de acciones y esquemas mentales orientados a la Calidad Total en los escenarios educacionales, espacios que se perfilan en un proceso de transformación, movimiento, dinamicidad, en el cual la calidad constituye ser una filosofía de la vida, un modo de ser y estar en las vanguardias de una nueva mentalidad humana. Esa actitud debe estar inserta en la mentalidad de la sociedad.

A partir de este concepto de alto nivel propuesto por Deming se ha generado un sinnúmero de dimensiones relacionadas a la actividad educativa, que se empecina en

elevar a alta escala cualitativa y cuantitativa con respuestas positivas que una institución educativa se proyecta. En ese sentido, Vila (2018) considera 3 dimensiones fundamentales para el desarrollo sobresaliente de una entidad educativa y que tenga repercusión descollante en toda una jurisdicción, estas son:

Gestión pedagógica, sobre la gestión pedagógica, son labores que debe cumplir el docente en su rol de enseñanza-aprendizaje, para esto los encargados de supervisar, son las jefaturas correspondientes, en casos que sea instituciones de menor capacidad estudiantil, el director pasa a formar parte integradora de supervisión.

Al respecto Murillo (1999) considera que el director es la única autoridad acreditada de la gestión escolar, pone énfasis que dicha autoridad asume la representación legal de la entidad y el preceptor es el responsable de la enseñanza - aprendizaje impartida en el aula educativa, en ese sentido el docente es el principal eje en la absorción de contenidos.

El director es la principal fuerza de contingencia y responsable directo en la ascendencia de la calidad institucional, para tal, el ejercicio de funciones le otorga los valores éticos, morales y democráticos para las situaciones establecidas, esto quiere decir, que el director está en pleno ejercicio de gestionar y de priorizar diagnósticos en la mejora institucional, en prevalecer actividades con planificación anticipada en el Plan Anual de Trabajo.

Gestión institucional, al respecto, Murillo (1999), menciona que, en el camino a una buena gestión institucional, no solo repercute en la plana jerárquica, esto repercute en todos los agentes de la entidad porque obedece hacia el impulso de la conducción de la entidad educativa.

Por lo tanto, esto implica resultados satisfactorios en los saberes y habilidades que los estudiantes sistematizan, gestión y organización de la plana jerárquica, así mismo un buen liderazgo del director encargado de tales metas y objetivos de la institución.

Gestión administrativa, al respecto, Palladino (1998) manifiesta que, la gestión fusiona la acción y la consecución de administrar, de modo tal que se efectúen diligencias con preceptores hacia logro esperado de las expectativas o metas de las entidades.

Por lo tanto, la gestión administrativa viene a ser un sistema de libre acceso, abierto, flexible, dinámico y continuo, la cual se encuentra determinada por una línea horizontal de procesos (conducto regular) y algunos componentes y compendios de gestión que tengan a bien de agilizar, orientar, equilibrar y sea posible el despliegue curricular por medio de la realización de todas las acciones orientadas por las reglas, preceptos, valores y mecanismos que accedan viabilizar las diferentes etapas para que estas se efectivicen tal como exige el marco legal, filosófico y teórico por medio de los cuales se rigen las entidades.

Como todo estudio se edifica sobre categorías pedagógicas u otras de similares áreas, para este propósito se tuvo en cuenta los siguientes:

Control, es un mecanismo administrativo que accede a reconocer y verificar todas las etapas, para ello identifica aquellas dimensiones específicas del grupo de trabajo, así se va alcanzando el control de las acciones planificadas para su cumplimiento, en función de lo previsto, ello implica la identificación de las debilidades e insuficiencias para la toma de decisión correcta, en un futuro inmediato y así, refrenar que sucedan acciones no proyectadas. (Justiniano, 2018).

Habilidad relacional, el individuo por su propia naturaleza es social y no es posible castrar esta cualidad innata, aún más en una organización social. El líder de la organización debe de reflejar la destreza aguda de equilibrio del trato con todos los integrantes del grupo, de esa manera lograr una labor impecable con un buen ritmo y estilo particular y dejando de lado los errores cometidos, para ello se debe valer de muchos valores axiológicos, como: asertividad, filantropía, lealtad, iniciativa, cooperación, etc., siempre orientado hacia una relación con concordia entre los integrantes del colectivo. (Justiniano, 2018).

Gestión pedagógica, constituye el componente fundamental e ineludible; pues le propina significatividad y encuadre a la funcionalidad de la entidad. Refiere a la serie de

planes, propuestas, proyectos y prácticas dirigidas de manera exclusiva al proceso de logros de enseñanza y de aprendizaje fundamentales para conseguir los objetivos previstos que la entidad avizora lograr y que solicita la colectividad. (Justiniano, 2018).

Gestión organizativa, hace referencia al modo particular de organizar la funcionalidad de una entidad escolar, a las unidades administrativas inmersas de cooperación y la dotación de roles a los sujetos de la escuela: los comisionados de responsabilidades conformados por preceptores (actos patrióticos, salubridad, higiene, guardianía, etc.), el Consejo Técnico Escolar, la asociación con los padres acreditados. También considera los diversos mecanismos de modos de interacción entre los agentes del organismo escolar y los preceptos explícitos e implícitos que reglamentan esa convivencia como, verbigracia, el reglamento institucional, las prácticas permanentes y las ceremonias particulares que le dan un sello singular a la entidad escolar. (Justiniano, 2018).

Gestión administrativa, refiere a la previsión, ordenamiento y engarce de los recursos; a la intercomunicación y cohesión de los sujetos que componen la entidad y al diseño de procedimientos de evaluación de los preceptos estipulados desde los distintos niveles del sistema y de los acuerdos a nivel institucional, que acceda un futuro promisorio que sea factible anticipar metas, acciones y recursos. (Justiniano, 2018).

La gestión escolar, Se edifica por ciertas actividades o experiencias educacionales en un escenario multidimensional (pedagógica, administrativa y organizativa), cuyo epicentro es la entidad escolar y que tiende a convertirse en una organización que satisfaga las necesidades, los intereses y beneficios de los aprendizajes de sus usuarios directos. (Castro, 2005).

Liderazgo directivo, hace referencia a la capacidad para fundar una característica colectiva, pero su orientación ha de ser bien dinámica de formas y modos para conseguir los objetivos fundamentales de un organismo escolar. Pues un director que muestre cualidades de liderazgo es un profesional que se empeña por cohesionar y fundar armonía, cooperación, concordia y dinamicidad equilibrada en las dosis relacionales a nivel interno y externo de los trabajadores designados con los que tienen que realizan acciones simultáneas y bien definidas para el cumplimiento de las metas propuestas en la institución. (Castro, 2005).

Educación, es una actividad de carácter sociocultural, en dicho proceso se fundan un sinnúmero de propósitos previstos, desde la orientación cognitiva, afectiva y psicomotriz dirigidas a los estudiantes para cambiar progresivamente sus esquemas mentales. Del mismo modo, dicha actividad tiene un propósito singular de modificación de conductas y comportamientos integrales de las personas para que actúen con moderación en realidades sociales y tipifican el nivel cultural de las mismas digno de crédito cultural. (Oré, 2018).

Líder, se considera líder a la persona con las capacidades innatas de dirigir, inducir, influir en acciones que beneficien a un grupo humano, sin la necesidad de tan solo buscar beneficio personal, estas cualidades se encuentran perene en la fortaleza de un líder capaz de lograr objetivos. El líder es aquel dandi que conduce, guía, perfila en base a perspectivas y estratagemas. En otras frases es la persona que encabeza la entidad y su articulación, quiere decir que el líder es el individuo que encabeza con determinación los logros trazados en un inicio y objetivos en un bien común, con una visión que aspira al más incrédulo miembro de una sociedad. Según Oré (2018), es la que ocupa la escala más alta de una organización: partido político, sexta religiosa, club deportivo, etc.

Liderazgo, el liderazgo en las sociedades actuales, se encuentran ligadas a ciertos partidos políticos, grupos religiosos, organizaciones gremiales, equipos deportivos entre otros asociaciones, los cuales perdieron el derecho a ejercer fuerza natural en beneficio social, existen líderes que pugnan por ocupar niveles altos de jerarquía, con fines absolutamente personales, estas formas de liderazgo se encuentran dispersas a lo largo de las sociedades perdiendo el derecho a la libertad de confianza pilar fundamental del liderazgo. (Oré, 2018).

Gestión escolar, se entiende como gestión a las acciones de conducción a un grupo de individuos hacia la consecución de metas bien planificadas. En esta perspectiva de gestión, se tipifican y definen las peculiaridades relevantes del organismo que se ha de llevar a la praxis, la puesta curricular en una realidad concreta. Gestión educativa: una frase vinculada a la gestión pedagógica cuyo propósito es la articulación de todas las acciones inmersas en un cometido, que hacen posible que se obtengan logros satisfactorios de la entidad. (Martínez, 2017).

Sistema de evaluación, constituye toda forma de control sobre las responsabilidades profesionales e institucionales bajo criterios de optimación, cuyo propósito es la verificación si el sistema operativo va en sentido perfilado o requiere rediseño u orientación para tomar nuevas previsiones. Toda acción educativa tiene que ser evaluada por obligatoriedad, dadas las realidades expuestas van a permitir la toma de decisión con prontitud y profesionalismo para la garantía de los propósitos vinculantes. En el plano práctico, las fases, los objetivos, los sujetos y todo aquello vinculado con la entidad escolar necesita una evaluación para identificar in situ su desenvolvimiento como tal. (Oré, 2018). Todos los actos humanos siempre generan visos, expectativas, pistas o señas producto de un juicio racional, propio de la mentalidad humana, ningún acto o evento humano se excluye de ser evaluado, he allí la razón: ¿para qué evaluar?

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1. Objeto de estudio: El propósito de la indagación fue determinar la relación del liderazgo directivo y la gestión educativa en una institución educativa inicial, para ello fue necesario la identificación de las categorías, como el liderazgo directivo, según Cueva (2011) menciona que el liderazgo directivo constituye el rol o responsabilidad inquebrantable del quien orienta o canaliza un proceso educativo; por lo tanto, cubre los escenarios de autoridad, de poderío, de ascendencia para la consecución de los propósitos preestablecidos. Entiéndase, que el líder es el quien va a generar dirección o conducción a los educandos y la comunidad educativa en general, y para mayor entendimiento se consideró las dimensiones e indicadores de control, (cumplimiento de normas, asesoramiento y acciones disciplinarias), habilidad relacional (participación, seguridad y clima institucional favorable) y comunicación y organización (comunicación bilateral, asertiva y toma de decisión oportuna), las mismas que se traducen en actividades propias de un líder directivo. Por otro lado, la gestión educativa, según el MINEDU (2014) está asociada a los enfoques educativos institucionales para fines referidos a las acciones de monitoreo, asesoramiento y supervisión a las entidades escolares en el planteamiento y ejecución de los documentos técnico pedagógicos para su cumplimiento, siempre teniendo en mente la progresión matemática de la educación en cualquier contexto por desarrollarse, y como dimensiones de la variable: gestión pedagógica, institucional y administrativa propias para una buena organización y emprendimiento institucional en aras de ser diferente y exclusiva en materia educativa. El estudio corresponde al tipo de investigación básica, según Ñaupás, et al (2018) refieren que la indagación es básica, pues sirve de asidero al estudio aplicado; y sustantiva porque es fundamental para el progreso y despliegue de la ciencia; diseño transversal correlacional, al respecto Pino (2014), refiere, que este diseño solamente se interesa en la medición y descripción de relaciones entre dos o más variables en un tiempo definido y métodos de investigación analítico-sintético y método de concordancia, al respecto Andía (2017) manifiesta que este método consiste en estudiar casos distintos para comprobar o corroborar en qué concuerdan, aunque se dan de modo diferente y muestran una conformidad entre dos o más fenómenos de estudio. La población - muestra estuvo constituida por 21 profesoras y trabajadores administrativos de la entidad aludida líneas arriba. En ese sentido, la muestra es considerada censal, porque

todas las unidades del estudio han de ser consideradas como muestra; es decir el 100% de la población.

2.2. Instrumentos y técnicas de recojo de datos: Desde la óptica de Ñaupás, et al (2018) manifiestan que los instrumentos constituyen herramientas conceptuales o materiales, a través de ellas se recolectan datos e informaciones, mediante ítems, ítems que exigen respuestas de la muestra establecida. En el plano del estudio cuantitativo, los ítems se redactan en función de las hipótesis y variables. Para recoger los datos de empleo el cuestionario como instrumento, entendido como una forma de acopio de información a la muestra elegida y está constituida por ítems, preguntas o reactivos en función a las dimensiones del estudio y se desarrolla en un momento dado. El indagador puede o no ser el que elaboró el instrumento de medición. Los reactivos se enviaron por medio de los aplicativos de las redes sociales para que se acopie los datos de las maestras y trabajadores lo más objetivo posible. Con respecto a las técnicas, según Carrasco (2005) manifiesta que la técnica es el conjunto de reglas y pautas que guían las actividades en cada etapa del proceso investigativo. Las mismas dentro del plano práctico funcionan como herramientas procedimentales presumen un conocimiento anticipado sobre su utilidad y administración, de tal modo que su selección y elección hace posible una tarea fácil para el indagador. Para la concreción del propósito se optó por la encuesta, al respecto Sánchez (2019) considera, a la encuesta como una técnica propia de las ciencias sociales, en este caso el fenómeno educativo. Permite acopiar informaciones, actitudes, necesidades, etc., de la población administrada y por lo general, es de aplicación completa de la muestra. Por estar atravesando una emergencia sanitaria (aislamiento social), no se pudo recabar los datos de muchos trabajadores de la institución de manera directa, pero sí se efectuó por la vía online (WhatsApp, correo electrónico y Facebook).

2.1. Análisis de la información: Para efectuar la sistematización e interpretación de los datos, fue necesario el empleo de la hoja de cálculo Excel, luego la presentación de los datos cuantitativos en tablas de frecuencia relativas simples (análisis descriptivo) y para el proceso de prueba de hipótesis (análisis inferencial) se ha utilizado el programa estadístico SPSS, versión 25.0, el mismo que permitió determinar los niveles de correlación de las variables y dimensiones de la indagación, significa la evidencia cuantitativa de las correlaciones para luego ser ubicada en un determinado rango. Este procedimiento estadístico se efectuó por medio del estadístico Rho de Spearman; ya

que los instrumentos de acopio de datos tienen una escala de nivel ordinal y el estudio correspondiente es correlacional.

2.4. Aspectos éticos en investigación: De acuerdo al reglamento de indagación de la casa de estudios y los protocolos de la deontología investigativa se tuvo en cuenta los siguientes aspectos: Cumplimiento estricto de las normas APA (American Psychological Association en inglés), en todo el proceso de la investigación; Confidencialidad de los datos e informaciones por recabar de los participantes (unidades de análisis); es decir, de las profesoras y administrativos que laboran en la entidad educativa focalizada, provincia de Chincheros; Responsabilidad profesional al emplear definiciones, proposiciones y nomenclaturas de los textos y tesis considerados como referencias en el presente estudio; Cumplimiento de la deontología profesional y ética en el campo investigativo y otros y Estricto compromiso profesional bajo la orientación de la veracidad y las leyes jurídicas que conlleven faltas imperdonables.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre liderazgo directivo y gestión educativa en la IEI del distrito de Anco Huallo – Chincheros, 2022.

Tabla de contingencia LIDERAZGO DIRECTIVO * GESTIÓN EDUCATIVA

			GESTIÓN EDUCATIVA			Total
			A VECES	CASI	SIEMPRE	
LIDERAZGO DEL DIRECTOR	CASI	Recuento	2	0	0	2
		Frecuencia esperada	,2	,7	1,1	2,0
		% del total	9,5%	0,0%	0,0%	9,5%
	SIEMPRE	Recuento	0	7	12	19
		Frecuencia esperada	1,8	6,3	10,9	19,0
		% del total	0,0%	33,3%	57,1%	90,5%
Total	Recuento	2	7	12	21	
	Frecuencia esperada	2,0	7,0	12,0	21,0	
	% del total	9,5%	33,3%	57,1%	100,0%	

En la tabulación cruzada (tabla No 1), se percibe que en la variable Liderazgo del director, del 100,0 % (21) de profesionales de la educación y trabajadores de la entidad educativa mencionada encuestados con respecto a su desempeño profesional de la Directora, el 90.5 % (21) suele ubicar en la escala valorativa Siempre y el 9.5 % (02) suele ubicar en la escala valorativa Casi siempre. Por otro lado, con respecto a la variable Gestión educativa, el 57,1 % (12) suele situar en la escala valorativa Siempre, el 33,3 % (7) suele situar en la escala valorativa Casi siempre y el 9.5 % (02) suele situar en la escala valorativa A veces.

Resultado porcentual que nos admite aseverar, que el Liderazgo directivo de escala Siempre le corresponden una Gestión educativa de la misma escala Siempre; significa que su formación y desenvolvimiento profesional de la directora inspira cierta responsabilidad, vocación y compromiso profesional en el ejercicio de su carrera educativa.

Tabla 2

Relación entre liderazgo directivo y gestión pedagógica en la IEI del distrito de Anco Huallo – Chincheros, 2022.

Tabla de contingencia LIDERAZGO DIRECTIVO * GESTIÓN PEDAGÓGICA

			GESTIÓN PEDAGÓGICA			Total
			A VECES	CASI	SIEMPRE	
			SIEMPRE			
LIDERAZGO DEL DIRECTOR	CASI	Recuento	2	0	0	2
	SIEMPRE	Frecuencia esperada	,2	,9	1,0	2,0
		% del total	9,5%	0,0%	0,0%	9,5%
SIEMPRE	Recuento	0	9	10	19	
	SIEMPRE	Frecuencia esperada	1,8	8,1	9,0	19,0
		% del total	0,0%	42,9%	47,6%	90,5%
Total	Recuento	2	9	10	21	
	SIEMPRE	Frecuencia esperada	2,0	9,0	10,0	21,0
		% del total	9,5%	42,9%	47,6%	100,0%

En la tabulación cruzada (tabla No 2), se observa que en la variable Liderazgo de la directora, del 100,0 % (21) de profesionales de la educación y trabajadores de la entidad educativa mencionada encuestados con respecto a su desempeño profesional de la directora, el 90,5 % (19) suele ubicar en la escala valorativa Siempre y el 9,5 % (02) suele ubicar en la escala valorativa Casi siempre. Por otro lado, con relación a la dimensión Gestión pedagógica, el 47,6 % (10) suele situar en la escala valorativa Siempre, el 42,9 % (09) suele situar en la escala valorativa Casi siempre y el 9,5 % (02) suele situar en la escala valorativa A veces. Resultado porcentual que nos admite aseverar, que el Liderazgo directivo de escala Siempre le corresponden una Gestión pedagógica de la misma escala de Siempre; significa que su formación y desenvolvimiento profesional de la directora inspira cierta responsabilidad, vocación y compromiso profesional en el ejercicio de su carrera educativa.

Tabla 3

Relación entre liderazgo directivo y gestión institucional en la IEI del distrito de Anco Huallo – Chincheros, 2022.

Tabla de contingencia LIDERAZGO DIRECTIVO * GESTIÓN INSTITUCIONAL

		GESTIÓN INSTITUCIONAL			Total	
		A VECES	CASI	SIEMPRE		
		<u>SIEMPRE</u>				
		Recuento	2	0	0	2
	CASI	Frecuencia esperada	,2	,7	1,1	2,0
	SIEMPRE	% del total	9,5%	0,0%	0,0%	9,5%
LIDERAZGO DEL		Recuento	0	7	12	19
DIRECTOR		Frecuencia esperada	1,8	6,3	10,9	19,0
	SIEMPRE	% del total	0,0%	33,3%	57,1%	90,5%
		Recuento	2	7	12	21
Total		Frecuencia esperada	2,0	7,0	12,0	21,0
		% del total	9,5%	33,3%	57,1%	100,0%

En la tabulación cruzada (tabla 3), se percibe que en la variable Liderazgo de la directora, del 100,0 % (21) de profesionales de la educación y trabajadores de la entidad educativa mencionada encuestados con respecto a su desempeño profesional de la directora, el 90.5 % (19) suele ubicar en la escala valorativa Siempre y el 9.5 % (02) suele ubicar en la escala valorativa Casi siempre. Por otro lado, con relación a la dimensión Gestión institucional, el 57,1 % (12) suele situar en la escala valorativa Siempre, el 33,3 % (09) suele situar en la escala valorativa Casi siempre y el 9.5 % (02) suele situar en la escala valorativa A veces.

Resultado porcentual que nos admite aseverar, que el Liderazgo directivo de escala Siempre le corresponden una Gestión institucional de la misma escala de Siempre; significa que su formación y desenvolvimiento profesional de la directora inspira cierta responsabilidad, vocación y compromiso profesional en el ejercicio de su carrera educativa.

Tabla 4

Relación entre liderazgo directivo y gestión administrativa en la IEI del distrito de Anco Huallo – Chincheros, 2022.

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA			Total	
		A VECES	CASI	SIEMPRE		
		<u>SIEMPRE</u>				
LIDERAZGO		Recuento	2	0	0	2
DEL	CASI	Frecuencia esperada	,2	,9	1,0	2,0
DIRECTOR	SIEMPRE	% del total	9,5%	0,0%	0,0%	9,5%

	Recuento	0	9	10	19
SIEMPRE	Frecuencia esperada	1,8	8,1	9,0	19,0
	% del total	0,0%	42,9%	47,6%	90,5%
	Recuento	2	9	10	21
Total	Frecuencia esperada	2,0	9,0	10,0	21,0
	% del total	9,5%	42,9%	47,6%	100,0%

En la tabulación cruzada (tabla 4), se percibe que en la variable Liderazgo del director, del 100,0 % (21) de profesionales de la educación y trabajadores de la entidad educativa mencionada encuestados con respecto a su desempeño profesional de la directora, el 90,5 % (21) suele ubicar en la escala valorativa Siempre. el 9,5 % (02) suele ubicar en la escala valorativa Casi siempre. Por otro lado, con relación a la dimensión Gestión administrativa, el 47,6 % (10) suele situar en la escala valorativa Siempre, el 42.9 % (09) suele situar en la escala valorativa Casi siempre y el 9.5 % (02) suele situar en la escala valorativa A veces.

Resultado porcentual que nos admite aseverar, que el Liderazgo directivo de escala Siempre le corresponde una Gestión administrativa de la misma escala de Siempre; significa que su formación y desenvolvimiento profesional de la directora inspira cierta responsabilidad, vocación y compromiso profesional en el ejercicio de su carrera educativa.

A. Planteamiento de la hipótesis general:

H_a: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la gestión educativa en la IEI N° 34 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Anco Huallo -Chincheros, 2021.

H_o: El liderazgo directivo No se relaciona significativamente con la gestión educativa en la IEI N° 34 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Anco Huallo -Chincheros, 2021.

B. Prueba estadística:

TABLA 5

Correlaciones			LIDERAZGO DIRECTIVO	GESTIÓN EDUCATIVA
Rho de Spearman	LIDERAZGO DEL DIRECTOR	Coeficiente de correlación	1,000	,577**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	21	21
	GESTIÓN EDUCATIVA	Coeficiente de correlación	,577**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	21	21

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Visualizando la respuesta estadística nos permite deducir que, el significado alcanzado es 0,006, menor que el nivel de significancia, $\alpha=0,05$; significa que existe razón suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de trabajo. Del mismo modo, el valor de la correlación es ,577 ubicándose en el nivel de correlación aceptable (Rho=577; $p<0,05$).

Prueba de hipótesis específica 1:

A. Planteamiento de la hipótesis específica:

H_a: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en la IEI N° 34 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Anco Huallo -Chincheros, 2022.

H_o: El liderazgo directivo No se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en la IEI N° 34 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Anco Huallo -Chincheros, 2022.

B. Prueba estadística:

TABLA 6

Correlaciones			LIDERAZGO DIRECTIVO	GESTIÓN PEDAGÓGICA
Rho de Spearman	LIDERAZGO DEL DIRECTOR	Coeficiente de correlación	1,000	,564**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	21	21

GESTIÓN PEDAGÓGICA	Coefficiente de correlación	,564**	1,000
	Sig. (bilateral)	,008	.
	N	21	21

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Visualizando la respuesta estadística nos permite deducir que, el significado alcanzado es 0,008, menor que el nivel de significancia, $\alpha=0,05$; significa que existe razón suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de trabajo. Del mismo modo, el valor de la correlación es ,564 ubicándose en el nivel de correlación aceptable (Rho=564; $p<0,05$).

Prueba de hipótesis específica 2:

A. Planteamiento de la hipótesis específica:

H_a: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la gestión institucional en la IEI N° 34 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Anco Huallo -Chincheros, 2022.

H_o: El liderazgo directivo No se relaciona significativamente con la gestión institucional en la IEI N° 34 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Anco Huallo -Chincheros, 2022.

B. Prueba estadística:

TABLA 7

		Correlaciones	
		LIDERAZGO DIRECTIVO	GESTIÓN INSTITUCIONAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO DEL DIRECTOR	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	21
	GESTIÓN INSTITUCIONAL	Coefficiente de correlación	,577**
		Sig. (bilateral)	,006
		N	21

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Visualizando la respuesta estadística nos permite deducir que, el significado alcanzado es 0,006, menor que el nivel de significancia, $\alpha=0,05$; significa que existe razón suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de trabajo. Del mismo modo, el valor de la correlación es ,577 ubicándose en el nivel de correlación aceptable (Rho=577; $p<0,05$).

Prueba de hipótesis específica 3:

A. Planteamiento de la hipótesis específica:

H_a: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la IEI N° 34 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Anco Huallo -Chincheros, 2022.

H_o: El liderazgo directivo No se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la IEI N° 34 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Anco Huallo -Chincheros, 2022.

B. Prueba estadística:

TABLA 8

Correlaciones			
		LIDERAZGO DIRECTIVO	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
Rho de Spearman	LIDERAZGO DEL DIRECTOR	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,564**
		N	.
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	,564**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,008
		21	.
		21	21

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Visualizando la respuesta estadística nos permite deducir que, el significado alcanzado es 0,008, menor que el nivel de significancia, $\alpha=0,05$; significa que existe razón suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de trabajo. Del mismo

modo, el valor de la correlación es ,564 ubicándose en el nivel de correlación aceptable (Rho=564; $p < 0,05$).

CAPITULO IV

DISCUSIÓN

La presente indagación: Relación entre el liderazgo directivo y gestión educativa en la institución educativa inicial del distrito de Anco Huallo – Chincheros, 2022, se sustenta bajo los siguientes planteamientos teóricos:

El liderazgo siempre estuvo a merced de la humanidad, que acompañó en todo acto de asumir roles y responsabilidades, que en su primera forma de entendimiento fue un ejercicio de los principios de autoridad que mantuvo a muchos sediciosos en los lineamientos establecidos, decretos que obedecer, creencias religiosas que abrazar porque la humanidad en su intento de búsqueda de placer estuvo frente al morbo como una extraña éxtasis, que alimenta el sentido animal humano, siempre en la búsqueda de seguir al más fuerte, al líder que infunda modos de vida más saludable. Según Coontz, et al (2012) menciona que, la perspectiva del liderazgo se aboca con férrea decisión a líderes individuales e intentan establecer las peculiaridades personales que participan los grandes líderes en cualquier escenario cultural: conducción, motivación, honestidad e integridad y habilidad cognoscitiva.

Hoy en día, las escuelas a nivel nacional según el MINEDU (2014) ha incorporado el concepto de gestión en los escenarios educativos institucionales para los profesores con fines vinculantes a las acciones de monitoreo, asesoramiento y supervisión a las entidades educativas en la elaboración y aplicación del PEI, RI, PAT y el Informe de Gestión Anual, documentos que inspiran ejecución en todas sus dimensiones para una operatividad positiva. En esa línea de entendimiento Acuña (2010) refiere que los directivos y la plana jerárquica de una institución encabezado por el director general debe asumir ciertas capacidades y que se desarrolle las gestiones educativas a niveles considerables y de gran impacto social. (citado por Oré, 2018).

La indagación consideró como problema central: ¿De qué manera el liderazgo directivo se relaciona con la gestión educativa en la entidad investigada? La consecución del estudio tuvo en cuenta el análisis e interpretación de los datos a nivel descriptivo, pues permitió concluir tal como se evidencia en el tabla 01, para la variable Liderazgo directivo,

del 100,0 % (21) de profesionales de la educación y trabajadores de la entidad educativa mencionada, encuestados con respecto a su desempeño profesional de la directora, el 90.5 % (21) suele ubicar en la escala valorativa Siempre y el 9.5 % (02) suele ubicar en la escala valorativa Casi siempre. Por otro lado, con respecto a la variable Gestión educativa, el 57,1 % (12) suele situar en la escala valorativa Siempre, el 33,3 % (7) suele situar en la escala valorativa Casi siempre y el 9.5 % (02) suele situar en la escala valorativa A veces. Resultado porcentual que nos admite aseverar, que el Liderazgo directivo de escala Siempre le corresponden una Gestión educativa de la misma escala Siempre; significa que su formación y desenvolvimiento profesional de la directora inspira cierta responsabilidad, vocación y compromiso profesional en el ejercicio de su carrera educativa. Tal resultado guarda correspondencia con la prueba de hipótesis general (tabla 5), pues la respuesta estadística nos permite concluir que, el significado alcanzado es 0,006, menor que el nivel de significancia, $\alpha=0,05$; significa que existe razón suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de trabajo. Del mismo modo, el valor de la correlación es ,577 ubicándose en el nivel de correlación aceptable ($Rho=577$; $p<0,05$). Estos resultados quedan contrastados por García (2016) quien en una revista científica aclara, que se muestran las posibles innovaciones que permitirían dar iniciación al proceso de transformación del perfil de un directivo tradicional hacia otro innovador o moderno cuya gestión tenga asidero en los procesos de comunicación e interrelación en las dimensiones pedagógica y organizativa. La indagación y la experiencia han demostrado que la conducta y la actitud del profesional que asume los roles de la dirección en las entidades escolares de la provincia de Manabí constituyen un elemento trascendental que establece la existencia, la calidad y el éxito de procesos de transformación en la entidad educativa. Del mismo modo, Vila (2018) concluye, que el resultado alcanzado en su tesis arrojó categóricamente la existencia de una correlación positiva de 0.810, por tal escala numérica se ha concluido, que existe una relación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en las I.I.EE. PP. de educación primaria en el distrito de Comas, UGEL 04, en el periodo académico 2018.

En esa línea expositiva, se planteó el problema específico 1: ¿En qué medida el liderazgo directivo se relaciona con la gestión pedagógica en la Institución Educativa Inicial N° 34 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Anco Huallo-Chincheros, 2022? Para dar una respuesta se tiene el resultado descriptivo e inferencial, (tabla 2), se observa que en la variable Liderazgo directivo, del 100,0 % (21) de profesionales de la educación y trabajadores de la entidad educativa mencionada, encuestados con respecto a su desempeño profesional de la directora, el 90,5 % (19) suele ubicar en la escala valorativa Siempre y el 9,5 % (02)

suele ubicar en la escala valorativa Casi siempre. Por otro lado, con respecto a la dimensión Gestión pedagógica, el 47,6 % (10) suele situar en la escala valorativa Siempre, el 42,9 % (09) suele situar en la escala valorativa Casi siempre y el 9.5 % (02) suele situar en la escala valorativa A veces. Resultado porcentual que nos admite aseverar, que el Liderazgo directivo de escala Siempre le corresponde una Gestión pedagógica de la misma escala de Siempre; significa que su formación y desenvolvimiento profesional de la directora inspira cierta responsabilidad, vocación y compromiso profesional en el ejercicio de su carrera educativa de la entidad. Asimismo, (tabla 6), se visualiza la respuesta estadística que nos permite concluir, el significado obtenido es 0,008, menor que el nivel de significancia, $\alpha=0,05$; significa que existe razón suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de trabajo. Del mismo modo, el valor de la correlación es ,564 ubicándose en el nivel de correlación aceptable ($Rho=564$; $p<0,05$). Resultado que se ve respaldado con Justiniano (2018), evidenciado los datos numéricos se ha concluido, que el director demuestra eficacia y eficiencia en el despliegue de sus funciones, es justo para sancionar faltas, se perfecciona, actualiza y capacita de manera permanente, tiene el respaldo pleno y apoyo de los profesores y profesoras, tiene conocimiento concordante con la actualidad y la capacidad directiva para desempeñarse en el puesto administrativo de la educación en la jurisdicción aludida. Asimismo, Oré (2018) concluye, el 51.4% de los trabajadores de la IEP “Simón Bolívar” estima un liderazgo autócrata regular, así también el liderazgo participativo es regular estimado por el 65.7% de los trabajadores, mientras que el 80% refiere la existencia de un mal manejo del Liderazgo Rienda Suelta. Del mismo modo, la gestión educativa en la entidad mencionada es regular, apreciado por el 60% de los trabajadores con tendencia a deficiente (31.4%), manifestando que la escala de gestión ha de ser óptimo y no regular para alcanzar una gestión de excelencia.

Con respecto al problema específico 2: ¿En qué medida el liderazgo directivo se relaciona con la gestión institucional mencionada? Una respuesta descriptiva se tiene en la tabla 3, para la variable Liderazgo de la directora, del 100,0 % (21) de profesionales de la educación y trabajadores de la entidad educativa mencionada encuestados con respecto a su desempeño profesional de la directora, el 90,5 % (19) suele ubicar en la escala valorativa Siempre y el 9,5 % (02) suele ubicar en la escala valorativa Casi siempre. A nivel inferencial se aceptó la hipótesis de trabajo y el rechazo de la otra hipótesis. Por otro lado, con relación a la dimensión Gestión pedagógica, el 47,6 % (10) suele situar en la escala valorativa Siempre, el 42,9 % (09) suele situar en la escala valorativa Casi siempre

y el 9.5 % (02) suele situar en la escala valorativa A veces. Resultado porcentual que nos admite aseverar, que el Liderazgo directivo de escala Siempre le corresponde una Gestión pedagógica de la misma escala de Siempre. Del mismo modo, el valor de la correlación es ,577 ubicándose en el nivel de correlación aceptable ($Rho=577$; $p<0,05$). (Tabla 7) Resultado que es muy concordante con lo planteado por Vila (2018) quien concluyó, el resultado alcanzado en la presente indagación arrojó categóricamente la existencia de una correlación positiva de 0.810, por tal escala numérica se ha concluido que existe una relación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en las II.EE. PP. de educación primaria en el distrito de Comas de la jurisdicción UGEL 04, en el periodo académico 2018.

En esa misma discusión conceptual referida al problema específico 3: ¿En qué medida el liderazgo directivo se relaciona con la gestión administrativa en la entidad mencionada? Una respuesta categórica a nivel descriptivo se tiene en la tabla 4; pues para el liderazgo de la directora, del 100,0 % (21) de profesionales de la educación y trabajadores de la entidad educativa mencionada encuestados con respecto a su desempeño profesional de la directora, el 90.5 % (19) suele ubicar en la escala valorativa Siempre y el 9.5 % (02) suele ubicar en la escala valorativa Casi siempre. Por otro lado, con respecto a la dimensión Gestión institucional, el 57,1 % (12) suele situar en la escala valorativa Siempre, el 33,3 % (09) suele situar en la escala valorativa Casi siempre y el 9.5 % (02) suele situar en la escala valorativa A veces. Resultado a nivel inferencial, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Del mismo modo, el valor de la correlación es ,564 ubicándose en el nivel de correlación aceptable ($Rho=564$; $p<0,05$). (tabla 9). Resultado muy relacionado con lo planteado por Medina (2017) quien concluyó en su tesis, que el estilo de liderazgo transformacional influye en los rasgos del compromiso organizacional de estos preceptores, además es notorio visualizar que la correlación de Pearson es directa, dado por el valor de $R = 0.768$, con la probabilidad del valor de error menor al 5%, estableciendo así la significancia entre ambas variables en el concejo de San Jerónimo-Andahuaylas.

En esa misma postura descriptiva y explicativa, el estudio ha de ser una contribución significativa, positiva y descollante para las posteriores investigaciones en las categorías de liderazgo directivo y gestión educativa en los distintos niveles educativos ubicados en cualquier latitud del país.

CAPITULO V

CONCLUSIONES

Primera. Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en la IEI N° 34 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Anco Huallo - Chincheros, 2022. Del mismo modo, el valor de la correlación es ,577 ubicándose en el nivel de correlación aceptable ($Rho=577$; $p<0,05$).

Segunda. Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en la IEI N° 34 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Anco Huallo - Chincheros, 2022. Del mismo modo, el valor de la correlación es ,564 ubicándose en el nivel de correlación aceptable ($Rho=564$; $p<0,05$).

Tercera. Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión institucional en la IEI N° 34 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Anco Huallo - Chincheros, 2022. Del mismo modo, el valor de la correlación es ,577 ubicándose en el nivel de correlación aceptable ($Rho=577$; $p<0,05$).

Cuarta. Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa en la Institución Educativa Inicial N° 34 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Anco Huallo -Chincheros, 2022. Del mismo modo, el valor de la correlación es ,564 ubicándose en el nivel de correlación aceptable ($Rho=564$; $p<0,05$).

CAPITULO VI

RECOMENDACIONES

Primera. Al Ministerio de Educación del Perú como primera entidad debe de desarrollar capacitaciones constantes, de gran impacto en temáticas relacionadas al liderazgo directivo y gestión educativa con el propósito de propender resultados positivos y significativos en las instituciones educativas y que se visualice los cambios de los perfiles profesionales y estudiantes a escalas considerables.

Segunda. A la Dirección Regional de Educación de Apurímac como entidad regional debe de realizar capacitaciones permanentes en los tópicos de liderazgo directivo y gestión educativa asegurando la conectividad de la comunidad educativa para sentar las bases de cambio holísticos en las entidades educativas y que se evidencien resultados satisfactorios y de impacto.

Tercera. A la dirección de la Institución Educativa Inicial de Anco Huallo gestionar cursos de actualización y perfeccionamiento sobre liderazgo directivo y gestión educativa de todo su personal para evidenciar logros satisfactorios y se revierta en los educandos, futuros ciudadanos de bien de la región y del país.

Cuarta. A los trabajadores del sector de educación la toma de consciencia desde la óptica analítica y reflexiva, pues como protagonistas se tiene la gran responsabilidad de cambiar la mentalidad de los estudiantes, para ver en un futuro cercano ciudadanos con sensibilidad humana y amantes de la cultura.

CAPITULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuña, F. (2010). *Gestión Educativa*. (1ra. ed.). Lima- Perú. Editorial San Marcos
- Andía, W. (2017). *Manual de investigación universitaria*. (1ra. ed.). Lima – Perú. Ediciones “Arte y Pluma”.
- Álvarez, B., Torres, J., Velázquez, A. y Chaparro, E. (2016). *Diagnóstico del liderazgo educativo en las Instituciones de Educación Superior del Valle de Toluca*. *Revista de Investigación Educativa*, 34(1), 51-68.
file:///C:/Users/PC/Downloads/206881-Texto%20del%20art%C3%ADculo-858561-1-10-20151223.pdf
- Castro, L. (2005). *Diccionario de las ciencias de la educación*. (2da. Ed.). Lima-Perú: CEGURO Editores.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación Científica*. (2da. Reimpresión). Lima-Perú: Editorial San Marcos.
- Cueva, R. (2011). *Gerencia, gestión y liderazgo educativos*. (1ra. ed.). Lima – Perú. Editorial San Marcos.
- Collao, O. (1997). *Gestión educativa*. (1ra.ed.). Lima-Perú: Asociación Gráfica Educativa. (BC de San Marcos).
- Charry, J. (2017). *Construcción de instrumentos de investigación científica*. (1ra. ed.). Lima-Perú. Editores y Consultores S.R.L.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (7ma. ed.). Bogotá. Impreso por Programas Educadores S.A. de CV MC Graw Hill.
- Daft, R. (2006). *La Experiencia del Liderazgo*. México: CENGAGE Learning.

- Daft, R. y Marcic, D. (2011). *Instrucción a la administración*. (6a ed.). México: Cengage Learning.
- García, J. (2016). *El liderazgo en la gestión escolar, República de Ecuador, en la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, Manta, Ecuador*. Revista científica dominio de las ciencias, Vol. 2, pp. 269-279.
<file:///C:/Users/PC/Downloads/166-673-1-PB.pdf>
- Justiniano, L. (2018). *Liderazgo directivo en las instituciones educativas de zona urbana en el distrito de José Crespo y Castillo*. Estudio para optar el grado académico de: Maestra en Educación, mención: Gestión Educativa por la Universidad Nacional del Centro del Perú.
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5116/Justiniano%20Esteban.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martínez, E. (2017). *Gestión escolar y compromiso organizacional para el logro de aprendizajes en las instituciones de educación primaria: educación intercultural bilingüe, Andahuaylas, 2016*. Estudio para optar el grado académico de Doctor en Educación, con mención en Gestión Educativa por la Universidad Peruana Unión.
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1149/Edgar_Tesis_Doctor_2017.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Medina, F. (2016). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de San Jerónimo – Andahuaylas*. Estudio para optar al Grado de Magíster en Administración, mención en Gerencia de la Educación por la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cuzco.
<http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/2879/253T20171202.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Minedu (2014). *Manual de gestión escolar, directivos construyendo escuelas*.
<http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/manual-de-gestion-escolar->

- Moisés, B. (2018). *Diseño del proyecto de investigación científica*. (1ra. ed.). Lima-Perú. Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H., (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa y redacción de la tesis*. (5ta. Edición). Bogotá – Colombia: Impresión DGP editores SAS.
- Oré, E. (2015). *El ABC de la tesis con contrastación de hipótesis*. (1ra. Edición). Ayacucho-Perú. Imprenta Multiservicios Publigráf.
- Oré, J. (2018). *Liderazgo directivo y la gestión administrativa en la institución educativa Simón bolívar del distrito de Chamaca, Chumbivilcas, Cusco 2017*. Indagación para optar el grado académico de magister en ciencias: Educación: mención en Gestión y Administración Educativa por la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6313/EDMorbaje.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pino, R. (2014). *Metodología de la investigación*. (Cuarta reimpression). Lima- Perú. Editorial San Marcos E. I. R. L.
- Real Academia Española (2009). *Diccionario*.
<http://dle.rae.es/?id=KtmKMfe>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1996). *Metodología y diseños en la investigación científica*. (2da. Ed.). Lima- Perú. Editorial Mantaro.
- Sánchez, F. (2019). *Guía de tesis y proyecto de investigación*. (primera reimpression). Arequipa - Perú. Tarea Asociación gráfica Educativa
- Vila, H. (2018). *Liderazgo directivo y Gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la UGEL N° 04 – Comas, 2018*. Estudio para optar el grado académico de: Maestra en Gestión Pública por la Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28420/Vila_SHK.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS Y/O APENDICES

ANEXO 01

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA ESCALA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO

DATOS INFORMATIVOS:

Sexo: M () F ()

Tiempo de servicio laboral:

Situación laboral: Nombrado () Contratado ()

INSTRUCCIONES

Estimado docente, a continuación, le presentamos un conjunto de ítems, léalos detenidamente y responda de manera sincera y veraz marcando con una X en el casillero que crea conveniente, según la siguiente escala.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	LIDERAZGO DIRECTIVO	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	ENUNCIADOS					
	DIMENSIÓN: CONTROL					
1	El director motiva y estimula al personal por sus logros y desempeños.					
2	En la institución educativa las normas se aplican a todo el personal por igual.					
3	El director orienta, supervisa y asesora la labor del personal de la institución.					
4	El director es más fiscalizador que un líder.					
5	El director ha implementado acciones disciplinarias en la institución con la finalidad de mejorar un comportamiento.					
6	El director resuelve los problemas institucionales teniendo en cuenta la opinión del personal de la institución					
7	El director busca varias alternativas y muestra buena disposición de solución frente a un problema de la institución.					
8	El director atiende de manera adecuada y oportuna los casos de salud del personal, estado de los ambientes y enseres de la institución.					
9	El director soluciona oportunamente los conflictos que se presentan dentro de la institución.					

N°	DIMENSIÓN: HABILIDAD RELACIONAL	1	2	3	4	5
10	El director participa y hace partícipe a todo el personal a los eventos institucionales.					
11	El director promociona el buen trato en la institución.					

12	El director tiene establecido normas de convivencia para el trabajo en equipo en la institución.					
13	El director se muestra seguro de sus acciones.					
14	En la institución se observa un clima adecuado para el desempeño laboral.					
15	El director ha generado buenas relaciones interpersonales con todo el personal.					
16	El director integra a todos los docentes y evita preferencias.					
17	El director fomenta los valores éticos y el trato adecuado a la comunidad educativa.					
18	El director se muestra abierto a las críticas sobre su desempeño por parte de la comunidad educativa.					

N°	DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN Y ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5
19	La comunicación del director es oportuna y abierta con todos los miembros de la comunidad educativa.					
20	Los procesos de toma de decisión en los procesos administrativos, pedagógicos e institucionales se resuelven teniendo como base fuentes estadísticas, normativa vigente y criterios sólidos.					
21	El tipo de comunicación del director es horizontal.					
22	El manejo de los espacios laborales dentro de la institución es el adecuado.					
23	El director es más un planificador que un líder.					
24	El director muestra capacidad de convocatoria.					
25	El director se muestra una persona servicial, comunicativa y asertiva.					
26	El director sabe escuchar sugerencias, recomendaciones y da la oportunidad a los otros la tomas iniciativas.					
27	El director respeta los acuerdos de la reunión.					
28	El director se preocupa por cultivas la amistad entre todos y mantener la armonía dentro de la institución.					
29	El director tiene una comunicación confiable alentando al logro de las metas.					
30	El director realiza consultas antes de tomar una decisión con su equipo ante casos sensibles o delicados de manera personal.					

Autora: Helen Kaarol Vila Sánchez. Año 2018

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA ESCALA DE GESTIÓN EDUCATIVA

DATOS INFORMATIVOS:

Sexo: M () F ()

Tiempo de servicio laboral:

Situación laboral: Nombrado () Contratado ()

INSTRUCCIONES

Estimado docente, a continuación, le presentamos un conjunto de ítems, léalos detenidamente y responda de manera sincera y veraz marcando con una X en el casillero que crea conveniente, según la siguiente escala.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	GESTIÓN EDUCATIVA ENUNCIADOS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: GESTIÓN PEDAGÓGICA						
1	El director asesora a los docentes durante el desarrollo de la implementación de los enfoques y metodología que favorece el aprendizaje significativo y pertinente de los estudiantes.					
2	El director realiza acompañamiento y soporte técnico, antes, durante y después del desarrollo pedagógico.					
3	El director solicita apoyo ante algún caso de mejorar los aprendizajes con equidad y calidad a través de acciones y monitoreo, apoyo externo de especialistas y asesoramiento pedagógico.					
4	El director promueve y coordina la participación de todos los actores educativos en las acciones pedagógicas.					
5	El director orienta y brinda asesoramiento técnico en acciones de carácter educativo.					
6	El director visibiliza los logros pedagógicos en reuniones de equipo.					
7	El director cuenta con carga laboral para cumplir adecuadamente el soporte al equipo de docentes.					

N°	DIMENSIÓN: GESTION INSTITUCIONAL	1	2	3	4	5
8	Los directivos adoptan acciones democráticas y oportunas de acuerdo a las iniciativas del grupo.					
9	Las formas de organización y mecanismo de interacción externa son evaluados y mejorados de manera continua por el director.					

10	El director genera espacios de confraternidad, eventos grupales, festejos de integración y cooperación para el fortalecimiento de la convivencia interna.					
11	Los logros del equipo son compartidos por el director, así mismo las estrategias de mejora.					
12	Los logros institucionales son compartidos y festejados por todos los miembros de la institución.					
13	El director aporta con efectividad el desarrollo de la institución.					
14	El director genera acciones de involucramiento en los programas institucionales educativos.					
15	El director es más un gestor que un líder.					
16	El director maneja una comunicación institucional amigable y motivadora con todos los miembros de la comunidad local y educativa.					

N°	DIMENSIÓN: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	1	2	3	4	5
17	La comunicación del director es oportuna y abierta con todos los miembros de la comunidad educativa.					
18	Los procesos de toma de decisión en los procesos administrativos, pedagógicos e institucionales se resuelven teniendo como base fuentes estadísticas, normativa vigente y criterios sólidos.					
19	El tipo de comunicación del director es horizontal					
20	El director es más administrador que líder.					
21	El director impulsa el mejoramiento y ampliación de los servicios educativos, culturales, deportivos, y recreacionales que se imparten en la institución educativa.					
22	El director como líder administrativo ha logrado agregar valor a la institución educativa, generando efectividad de los procesos.					

Autora: Helen Kaarol Vila Sánchez. Año 2018

ANEXO 02

CONSENTIMIENTO INFORMADO

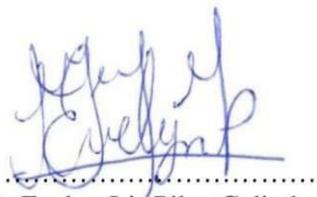
Sr. Directora de la Institución Educativa Inicial
Nº 34 “Sagrado Corazón de Jesús “

Yo, Evelyn Iris Pilco Galindo de la Universidad Católica de Trujillo de la Escuela de Posgrado de la Facultad de ciencias de la Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa, mediante el presente me dirijo a Usted con la finalidad de hacer constancia de que se dio la información correspondiente para mi proyecto de investigación Titulada “Relación Entre El Liderazgo Directivo Y Gestión Educativa De Una Institución Educativa Inicial Del Distrito De Anco Huallo- Chincheros, 2021” con fines de optar su título de maestría vía sustentación de tesis.

Anco Huallo 15 de diciembre del 2021



Dir. IEI Nº 34



Br Evelyn Iris Pilco Galindo
DNI 44233078

ANEXO 3

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Relación entre liderazgo directivo y gestión educativa en la Institución Educativa Inicial del distrito de Ancco Huallo – Chincheros, 2022</p>	<p>Problema General: ¿De qué manera el liderazgo directivo se relaciona con la gestión educativa en la Institución Educativa Inicial N° 34 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Ancco Huallo-Chincheros, 2022?</p>	<p>Hipótesis General: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la gestión educativa en la Institución Educativa Inicial N° 34 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Ancco Huallo - Chincheros, 2022.</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación del liderazgo directivo y la gestión educativa en la Institución Educativa Inicial N° 34 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Ancco Huallo-Chincheros, 2022.</p>	<p>Variable 1 (X): Liderazgo directivo</p>	<p>Control -El director motiva y estimula al personal por sus logro y desempeño. Habilidad relacional -El director participa y hace partícipe a todo el personal a los eventos institucionales. Comunicación y organización -La comunicación del director es oportuna y abierta con todos los miembros de la comunidad educativa.</p>	<p>Tipo investigación: Básica Nivel investigación: Descriptivo Diseño investigación: Correlacional -Transversal correlacional. Esquema:</p>
	<p>Problemas Específicos: ¿En qué medida el liderazgo directivo se relaciona con la gestión pedagógica en la Institución Educativa Inicial N° 34 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito</p>	<p>Hipótesis Específicas: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en la Institución</p>	<p>Objetivos Específicos: Explicar la relación del liderazgo directivo y la gestión pedagógica en la Institución Educativa Inicial</p>	<p>Variable 2 (Y): Gestión educativa:</p>	<p>Gestión pedagógica</p>	<p>POBLACIÓN MUESTRA: 21 trabajadores de educación de la Institución Educativa Inicial N° 34 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Ancco</p>

de Ancco Huallo - Chincheros, 2022?	Educativa Inicial N° 34 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Ancco Huallo - Chincheros, 2022.	N° 34 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Ancco Huallo - Chincheros, 2022.	-El director realiza acompañamiento y soporte técnico antes, durante y después del desarrollo pedagógico.	Huayllo-Chincheros, 2022.
¿Cómo el liderazgo directivo se relaciona con la gestión institucional en la Institución Educativa Inicial N° 34 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Ancco Huallo - Chincheros, 2022?	El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la gestión institucional en la Institución Educativa Inicial N° 34 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Ancco Huallo - Chincheros, 2022.	Mostrar la relación del liderazgo directivo y la gestión institucional en la Institución Educativa Inicial N° 34 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Ancco Huallo - Chincheros, 2022.	Gestión institucional -El director adopta decisiones democráticas y oportunas, de acuerdo a las iniciativas del grupo.	Técnicas de recojo de datos: Encuesta para ambas variables.
¿De qué manera el liderazgo directivo se relaciona con la gestión administrativa en la Institución Educativa Inicial N° 34 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Ancco Huallo - Chincheros, 2022?	El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la Institución Educativa Inicial N° 34 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Ancco Huallo - Chincheros, 2022.	comprobar la relación del liderazgo directivo y la gestión administrativa en la Institución Educativa Inicial N° 34 “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Ancco Huallo - Chincheros, 2022.	Gestión administrativa -Los criterios y modos de selección del personal generan un desarrollo adecuado de las funciones.	Instrumento de recojo de datos: Cuestionario para ambas variables. Análisis de datos: Se empleó tablas cruzadas para las dos variables y para la prueba y para la prueba de las hipótesis se realizó por medio del estadígrafo Rho de Spearman

ANEXO 4



“Año del Bicentenario: 200 años de la independencia”

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA INICIL N° 34 “SAGRADO CORAZON DE JESUS” DE URIPA –DISTRITO DE ANCO HUALLO.

AUTORIZA

En atención a la solicitud de autorización para la aplicación de instrumentos de recolección de datos en nuestra Institución, la dirección de la Institución Educativa Inicial N° 34 “Sagrado Corazón de Jesús”, AUTORIZA a los docentes investigadores; Evelyn Iris Pilco Galindo Y Erika Mondalgo Machacca a la ejecución de la aplicación de recolección de datos en docentes de nuestra Institución Educativa, considerando que los resultados contribuirán obtener información relevante sobre el tema de investigación en nuestro distrito.



ANEXO 5

FICHA TÉCNICA DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Nombre original del instrumento	del	Escala de liderazgo directivo
		Original:
		Vila Sánchez, Helen Kaarol (2018)
Autora y año		Adaptación:
		Evelyn Iris Pilco Galindo y Erika Mondalgo Machacca de la Escuela de posgrado de la Universidad Católica de Trujillo-Benedicto XVI.
Objetivo del instrumento:	del	Medir la relación del liderazgo directivo y la gestión educativa
Usuarios:		Dirigido a 21 trabajadores de educación inicial
Forma de administración o nodo de aplicación	de	Individual- virtual
Validez		Validado por juicio de expertos de la Universidad César Vallejo, quienes efectuaron un “informe de opinión de expertos del instrumento de investigación”, que considera 3 aspectos: claridad, pertinencia y relevancia, que determinaron instrumento confiable.
Confiabilidad		Este trabajo efectuó el cálculo de índice Alfa de Cronbach, previo a la aplicación de la prueba piloto de 30 preguntas, donde se detalló que el instrumento es confiable, pues el resultado fue de 0,828 considerado de alta confiabilidad.

FICHA TÉCNICA DE GESTIÓN EDUCATIVA

Nombre original	Cuestionario de Gestión Educativa
Autora y Año	Original: Vila Sánchez, Helen Kaarol (2018) Adaptación: Evelyn Iris Pilco Galindo y Erika Mondalgo Machacca de la Escuela de posgrado de la Universidad Católica de Trujillo-Benedicto XVI.
Objetivo del instrumento	del Medir la relación del liderazgo directivo y la gestión educativa
Usuarios:	Dirigido a 21 trabajadores de educación inicial
Forma de administración o modo de aplicación	Individual- virtual
Validez	Validado por juicio de expertos de la Universidad César Vallejo, quienes efectuaron un “informe de opinión de expertos del instrumento de investigación”, que considera 3 aspectos: claridad, pertinencia y relevancia, que determinaron instrumento confiable.
Confiabilidad	Este trabajo efectuó el cálculo de índice Alfa de Cronbach, previo a la aplicación de la prueba piloto de 22 preguntas, donde se detalló que el instrumento es confiable, pues el resultado fue de 0,764 considerado de buena confiabilidad.

ANEXO 6

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, **JUAN LUIS LICAS GARIBAY**, con DNI N° 22080732, de profesión docente, grado académico de Doctor en Educación, con código de colegiatura 154187, labor que ejerzo actualmente como Secretario Académico de la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán Poma de Ayala” de Ayacucho.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado: **CUESTIONARIO PARA MEDIR LA ESCALA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO** y **CUESTIONARIO PARA MEDIR LA ESCALA DE GESTIÓN EDUCATIVA**, cuyo propósito es medir el Liderazgo directivo y la Gestión educativa, a los efectos de su aplicación a (docentes, administrativos, otros) de una Institución educativa del nivel Inicial de Ancco Huallo, provincia de Chincheros, región Apurímac.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.	X				
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
4. Congruencia con los indicadores.	X				
5. Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado (X) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado () No adecuado ()

Trujillo, a los 30 días del mes de octubre de 2021

Apellidos y nombres: Licas Garibay, Juan Luis. DNI: 22080732 Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, **MARIANELA REDONDEZ VELASQUEZ**, con DNI N° 41564867, de profesión docente, grado académico de Maestría en Administración de la Educación, con código de colegiatura 1042564867, labor que ejerzo actualmente como Especialista en Educación Inicial, en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chincheros.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **CUESTIONARIO PARA MEDIR LA ESCALA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO** y **CUESTIONARIO PARA MEDIR LA ESCALA DE GESTIÓN EDUCATIVA**, cuyo propósito es medir el Liderazgo directivo y la Gestión educativa, a los efectos de su aplicación a (docentes, administrativos, otros) de una Institución educativa del nivel Inicial de Ancco Huallo, provincia de Chincheros, región Apurímac.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.	X				
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
4. Congruencia con los indicadores.	X				
5. Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado (**X**) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado () No adecuado ()

Trujillo, a los 30 días del mes de octubre de 2021

Apellidos y nombres: Redondez Velásquez, Marianela DNI: 41564867 Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, **PAREJA CONTRERAS, YOVANA ESTHER** con DNI N° 31176998, de profesión docente, grado académico Magíster en Gestión Educativa, con código de colegiatura 131003, labor que ejerzo actualmente como especialista en acompañamiento en la Institución Unidad de Gestión Educativa Local de Chincheros, región Apurímac.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **CUESTIONARIO PARA MEDIR LA ESCALA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO** y **CUESTIONARIO PARA MEDIR LA ESCALA DE GESTIÓN EDUCATIVA**, cuyo propósito es medir el liderazgo directivo y la gestión educativa, a los efectos de su aplicación a (docentes, administrativos, otros) de una Institución educativa del nivel Inicial de Ancco Huallo.

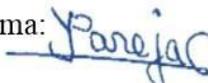
Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.	X				
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
4. Congruencia con los indicadores.	X				
5. Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado (X) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado () No adecuado ()

Trujillo, a los 30 días del mes de octubre de 2021

Apellidos y nombres: Yovana Esther Pareja Contreras DNI: 31176998 Firma: 

ANEXO 7

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

VARIABLE 1: LIDERAZGO DIRECTIVO

Estadísticos de fiabilidad				
	Alfa de Cronbach	N de elementos		
	,609	30		
Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Pregunta 1	138,6000	24,711	,064	,609
Pregunta 2	138,6000	23,600	,336	,589
Pregunta 3	138,6000	25,822	-,166	,636
Pregunta 4	140,2000	15,289	,406	,587
Pregunta 5	138,7000	23,789	,241	,595
Pregunta 6	138,5000	23,611	,470	,586
Pregunta 7	138,4000	25,156	,000	,609
Pregunta 8	138,5000	24,500	,177	,602
Pregunta 9	138,5000	24,500	,177	,602
Pregunta 10	139,0000	20,667	,251	,597
Pregunta 11	138,5000	23,611	,470	,586
Pregunta 12	138,4000	25,156	,000	,609
Pregunta 13	138,6000	22,933	,506	,576
Pregunta 14	138,5000	23,611	,470	,586
Pregunta 15	138,4000	25,156	,000	,609
Pregunta 16	138,7000	24,233	,145	,603
Pregunta 17	138,4000	25,156	,000	,609
Pregunta 18	138,5000	24,500	,177	,602
Pregunta 19	138,5000	23,611	,470	,586
Pregunta 20	138,5000	23,611	,470	,586
Pregunta 21	138,6000	23,378	,392	,585
Pregunta 22	138,6000	23,822	,281	,593
Pregunta 23	139,8000	18,622	,328	,586
Pregunta 24	138,5000	24,500	,177	,602
Pregunta 25	138,4000	25,156	,000	,609
Pregunta 26	138,5000	25,389	-,105	,617

Pregunta 27	138,4000	25,156	,000	,609
Pregunta 28	138,4000	25,156	,000	,609
Pregunta 29	138,4000	25,156	,000	,609
Pregunta 30	138,4000	25,156	,000	,609

VARIABLE 2: GESTIÓN EDUCATIVA

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
<u>,980</u>	<u>22</u>

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Pregunta 1	91,9000	224,322	,938	,978
Pregunta 2	91,8000	225,511	,868	,979
Pregunta 3	92,0000	217,111	,946	,978
Pregunta 4	92,0000	217,111	,946	,978
Pregunta 5	92,0000	223,333	,831	,979
Pregunta 6	91,8000	225,511	,868	,979
Pregunta 7	92,6000	209,156	,812	,981
Pregunta 8	91,9000	224,322	,938	,978
Pregunta 9	92,3000	222,678	,742	,980
Pregunta 10	91,6000	240,267	,264	,982
Pregunta 11	91,6000	232,711	,548	,981
Pregunta 12	91,8000	221,733	,869	,979
Pregunta 13	91,8000	221,733	,869	,979
Pregunta 104	92,0000	220,889	,935	,978
Pregunta 15	92,1000	216,100	,899	,978
Pregunta 16	91,6000	228,711	,749	,980
Pregunta 17	91,9000	224,322	,938	,978
Pregunta 18	92,1000	216,100	,899	,978
Pregunta 19	91,6000	228,711	,749	,980
Pregunta 20	92,3000	218,900	,884	,979
Pregunta 21	91,9000	220,544	,926	,978
Pregunta 22	91,7000	225,122	,898	,979

ANEXO 8
BASE DE DATOS

VARIABLE 1. LIDERAZGO DIRECTIVO																															
	CONTROL									HABILIDAD RELACIONAL								COMUNICACIÓN Y ORGANIZACIÓN													
Preg.	p.1	p.2	p.3	p.4	p.5	p.6	p.7	p.8	p.9	p.10	p.11	p.12	p.13	p.14	p.15	p.16	p.17	p.18	p.19	p.20	p.21	p.22	p.23	p.24	p.25	p.26	p.27	p.28	p.29	p.30	
Enc. 1	3	4	3	5	4	4	3	4	5	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3	2	3	3	2	5	3	5	4	3	3	104
Enc. 2	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	140
Enc. 3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	140
Enc. 4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	144
Enc. 5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	142
Enc. 6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150
Enc. 7	5	4	5	2	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	139
Enc. 8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150
Enc. 9	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	144
Enc. 10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150
Enc. 11	5	5	5	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	141
Enc. 12	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	140
Enc. 13	5	5	5	1	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	136
Enc. 14	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	142
Enc. 15	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	142
Enc. 16	5	4	5	2	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	139
Enc. 17	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	146
Enc. 18	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	140
Enc. 19	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	146
Enc. 20	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	107
Enc. 21	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	139

VARIABLE 2: GESTIÓN EDUCATIVA																							
	GESTIÓN PEDAGÓGICA							GESTIÓN INSTITUCIONAL							GESTIÓN ADMINISTRATIVA								
Enc.	p.1	p.2	p.3	p.4	p.5	p.6	p.7	p.8	p.9	p.10	p.11	p.12	p.13	p.14	p.15	p.16	p.17	p.18	p.19	p.20	p.21	p.22	
Enc.1	4	5	4	4	3	5	3	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	3	5	3	4	5	91
Enc.2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
Enc.3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	108
Enc.4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
Enc.5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	98
Enc.6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
Enc.7	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	108
Enc.8	4	4	3	3	4	4	2	4	3	5	5	3	3	3	3	5	4	3	5	3	3	4	80
Enc.9	4	4	3	3	4	4	1	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	80
Enc.10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
Enc.11	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	80
Enc.12	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	3	4	5	98
Enc.13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
Enc.14	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	5	3	4	3	76
Enc.15	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	3	4	5	101
Enc.16	4	4	3	3	4	5	3	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	85
Enc.17	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	96
Enc.18	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	107
Enc.19	4	4	3	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	96
Enc.20	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	86
Enc.21	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	89